مركز دراسات الوحدة العربية

حلم الهجرة للثروة

الهجرة والعمالة المهاجرة في الخليج العربي

الدكتور باقر سلمان النجار

حلم الهجرة للثروة

الهجرة والعمالة المهاجرة في الخليج العربي

مركز دراسات الوحدة العربية

حلم الهجرة للثروة

الهجرة والعمالة المهاجرة في الخليج العربي

الدكتور باقر سلمان النجار

الفهرسة أثناء النشر - إعداد مركز دراسات الوحدة العربية

النجار، باقر سلمان

حلم الهجرة للثروة: الهجرة والعمالة المهاجرة في الخليج العربي/ باقر سلمان النجار.

٢١٦ ص.

ببليوغرافية: ص ٢٠٥ - ٢١٢.

يشتمل على فهرس.

١. العمال المهاجرون - الخليج العربي. ٢. العمل والعمال - الخليج العربي. أ. العنوان.

331.6209536

«الآراء الواردة في هذا الكتاب لا تعبّر بالضرورة
عن اتجاهات يتبناها مركز دراسات الوحدة العربية»

مركز دراسات الوحدة العربية

بناية «سادات تاور» شارع ليون ص.ب: ٦٠٠١ - ١١٣

الحمراء - بيروت ٢٠٩٠ ١١٠٣ - لبنان

تلفون: ٨٦٩١٦٤ - ٨٠١٥٨٢ - ٨٠١٥٨٧

برقياً: «مرعربي» - بيروت

فاكس: ٨٦٥٥٤٨ (٩٦١١)

e-mail: info@caus.org.lb

Web Site: http://www.caus.org.lb

حقوق الطبع والنشر محفوظة للمركز

الطبعة الأولى

بيروت، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠١

إهـــداء

إلى روح الصديق عادل اشكناني
في هجرتها الأخيرة..

المحتويات

قائمة الجداول ٩

مقدمة ١٣

الفصل الأول : الهجرة في المنطقة العربية والمنظومات النظرية ١٧

أولاً : الهجرة العمالية: مشكل التنظير ٢٠

ثانياً : الهجرة العمالية ومأزق الاقتصاديات الغربية منذ السبعينيات ٣٥

ثالثاً : الهجرة العمالية في المنطقة العربية: سمات وخصائص الظاهرة ٣٧

رابعاً : الهجرة في المنطقة العربية: في البحث عن التفسير ٤٥

الفصل الثاني : الشركات النفطية والهجرة العمالية: التاريخ والمجتمع ٥١

أولاً : الهجرة إلى منطقة الخليج العربي: الظاهرة القديمة ٥٤

ثانياً : تنقلات العمل الحديثة: الظاهرة النفطية الأولى ٥٩

١ ـ الهجرة إلى الكويت (١٩٢٠ ـ ١٩٥٥) ٦٠

٢ ـ الهجرة والسكان في البحرين ٧٠

٣ ـ الهجرة وأحوال العمل في قطر ٩٥

٤ ـ أوضاع العمل في شركة الزيت العربية الأمريكية (أرامكو) ١٠٢

٥ ـ هجرة العمانيين إلى الدول الخليجية ١٠٨
الفصل الثالث : العمالة الأجنبية: دور متعاظم
ومصاحبات مرتقبة ١١٣
أولاً : التركيب النوعي والكمي للعمل الوافد ١١٩
ثانياً : عواقب أم آثار للهجرة الأجنبية؟ ١٢٤
١ ـ العواقب السياسية للهجرة الأجنبية ١٢٤
٢ ـ العواقب الثقافية للهجرة الأجنبية ١٢٦
ثالثاً : محصلات هجرة أم عواقب لمأزق تنموي؟ ١٢٨
الفصل الرابع : شروط الاستقدام وظروف العمل:
حقيقة المنافع المتبادلة ١٣٣
أولاً : الإسكان ١٣٥
ثانياً : التعليم ١٤٤
ثالثاً . التدريب المهني ١٥٠
رابعاً : ظروف العمل ١٥١
خامساً : مشكلات التكيف ١٥٦
الفصل الخامس : العمالة العربية ومشكلات الاستقرار والعودة ١٦١
أولاً : مجتمع الوافدين العرب من الداخل ١٦٣
ثانياً : ظروف العمل وانعكاساته ١٦٨
ثالثاً : أحوال المعيشة ١٧٢
رابعاً : علاقة المهاجر بدول الإرسال ١٧٦
خامساً : المشكل الاجتماعي ١٨٠
سادساً : العلاقات الاجتماعية ١٨٠
سابعاً : مشكل تعليم الأبناء ١٨٢
الفصل السادس : العمالة الأجنبية ومعضلة البحث
عن البديل: خلاصة الختام ١٨٧

المراجع ٢٠٥
فهرس ٢١٣

قائمـــة الجـــداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
٢ ـ ١	نسب وأعداد المهاجرين إلى الكويت في الفترة من ١٩١٧ إلى ١٩٤٢/١٩٤٧ بحسب الجنسية (بالمئة)	٦١
٢ ـ ٢	أعداد الداخلين إلى الكويت في الفترة ١٩٤٧ ـ ١٩٥٥ بحسب الجنسية	٦٢
٢ ـ ٣	مستخدمو شركة نفط الكويت بحسب الجنسية والمستوى الوظيفي بين عامي ١٩٤٩ و١٩٥٠	٦٦
٢ ـ ٤	عدد العاملين في شركة نفط الكويت في الفترة من ١٩٤٥ ـ ١٩٥٠	٦٩
٢ ـ ٥	سكان البحرين وفق إحصاء عامي ١٩٤١ و١٩٥٠ بحسب الجنسية	٧١
٢ ـ ٦	نمو أعداد العاملين في بابكو من العاملين من غير عقد عمل وبأجر يومي	٧٧
٢ ـ ٧	تطور حركة التوظيف في شركة نفط البحرين (بابكو) في السنوات ١٩٣٨ إلى ١٩٦٠ بحسب الجنسية	٧٨
٢ ـ ٨	فروقات الأجر الشهري للموظف البريطاني والأمريكي في شركة نفط البحرين	٨٥
٢ ـ ٩	فروقات الأجر الشهري للموظف الهندي والموظف البريطاني في بعض المهن في شركة نفط البحرين	٨٧
٢ ـ ١٠	فروقات الأجر اليومي والشهري بين عمال شركة نفط البحرين	٨٨
٢ ـ ١١	فارق الأجر اليومي للعامل الهندي المتعاقد محلياً والآخر	

المتعاقد خارجياً ٨٩
٢ ـ ١٢ مقدار الراتب الشهري للعمال غير الأوروبيين بالروبية والجنيه الاسترليني ٩٢
٢ ـ ١٣ العاملون في القطاع النفطي في قطر عامي ١٩٤٩ و١٩٥١ بحسب الجنسية ٩٧
٢ ـ ١٤ العاملون في شركة الزيت العربية (أرامكو) بحسب الجنسية عام ١٩٤٩ .... ١٠٤
٣ ـ ١ أعداد ونسب جنسيات السكان الوافدين في العربية السعودية وفق إحصاء عام ١٩٩٤ .... ١١٨
٣ ـ ٢ قطاعات النشاط الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي بحسب الجنسية في الفترة من ١٩٧٣ ـ ١٩٨١ ... ١٢٠
٣ ـ ٣ قوة العمل بحسب الجنسية في دول مجلس التعاون الخليجي عام ١٩٩٧ .... ١٢١
٤ ـ ١ الطلبة الوافدون في المدارس الحكومية والخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي للعام الدراسي ١٩٩٥ ـ ١٩٩٦ .. ١٤٧
٥ ـ ١ مستويات الوضع الوظيفي مقارنة بخمس سنوات مضت (نسبة مئوية) ١٦٩
٥ ـ ٢ هل كان لديك عمل قبل الانتقال والعمل في أقطار الخليج العربي؟ (نسبة مئوية) ١٧٠
٥ ـ ٣ وضعك الوظيفي الآن مقارنة بذلك في بلدان المنشأ (نسبة مئوية) ١٧٠
٥ ـ ٤ مستويات الدخل والمعيشة بين سنتين إلى خمس سنوات مضت (نسبة مئوية) ١٧٣
٥ ـ ٥ أوجه توظيف التحولات النقدية للمهاجرين في الخليج العربي (نسبة مئوية) ١٧٧
٥ ـ ٦ عدد مرات زيارة المهاجر لبلدان المنشأ (نسبة مئوية) ١٧٨
٥ ـ ٧ نوعية العقار المملوك (نسبة مئوية) ١٧٩
٥ ـ ٨ فترة وطريقة امتلاك العقار (نسبة مئوية) ١٧٩
٥ ـ ٩ هل لك أقارب في المنطقة التي تعمل فيها؟ (نسبة مئوية) ١٨١

٥ ـ ١٠	هل تزور أقاربك؟ (نسبة مئوية)	١٨١
٥ ـ ١١	حالة طلب المساعدة: كيف تدبر أمورك؟ (نسبة مئوية) ...	١٨٢
٥ ـ ١٢	عدد أطفال المهاجرين العرب (نسبة مئوية)	١٨٣
٦ ـ ١	السكان والقوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي عام ١٩٩٢	١٩٦
٦ ـ ٢	إجمالي حجم القوى العاملة والسكان في دول مجلس التعاون الخليجي عام ١٩٩٢	١٩٧
٦ ـ ٣	الناشطون اقتصادياً من السكان الوطنيين عام ١٩٩٢	١٩٨
٦ ـ ٤	الناشطون اقتصادياً من السكان الأجانب عام ١٩٩٢	١٩٨
٦ ـ ٥	السكان في دول مجلس التعاون الخليجي (بالآلاف)	٢٠٠

مقدمة

شكلت عمليات الهجرة إلى منطقة الخليج العربي منذ عشرينيات القرن الماضي حتى الآن عاملاً من أهم عوامل التحول الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمنطقة. وليس من الجديد القول إن التشكل الحديث لدول المنطقة منذ العقود الأولى من القرن العشرين قد جاء متزامناً مع موجات الهجرة الحديثة من الجزيرة العربية وبلاد فارس والهند وبعض البلاد العربية إلى المناطق التي تم اكتشاف النفط فيها.

ومن الملاحظ أن الانتقال البشري إلى منطقة الخليج العربي قد مر بأربع مراحل مثلت حلقات مفصلية في التاريخ الحديث والمعاصر للمنطقة. تبدأ **المرحلة الأولى** من الهجرة مع ذلك النزوح البشري بحثاً عن الرزق تارة، والأمان تارة أخرى، لجماعات وفرق وقبائل انتقلت من أواسط أو أطراف الجزيرة شرقاً، أو لجماعات وفرق انتقلت من شرق الخليج إلى غربه. وقد تميزت هجرات هذه المرحلة بصبغتها الخليجية إلى حد كبير. ولا بد من القول إن تنقلات البشر من أواسط الجزيرة إلى أطرافها قد مثلت رافداً مهماً من روافد تدعيم عروبة مواقع كثيرة في الخليج العربي.

أما هجرات **المرحلة الثانية** فجاءت بعيد اكتشاف النفط في العشرينيات والثلاثينيات والأربعينيات من القرن العشرين، ومن الخليج العربي ذاته ومن الهند وأوروبا وبعض البلدان العربية بحثاً عن الرزق والعمل. وقد تزامنت هذه المرحلة مع بعض عمليات التحديث الإداري في بعض مجتمعات المنطقة كالكويت والبحرين ودبي. كما أنها جعلت ـ أي عملية الهجرة ـ من المنطقة، ولأول مرة في تاريخها الحديث والمعاصر، في مواجهة تجمعات بشرية جديدة وذات حجم كبير نسبياً، تحمل ثقافات وأنماط حياة مختلفة.

أما **المرحلة الثالثة** من الهجرة فتبدأ مع العقد الخامس وتنتهي بمطلع العقد السابع. وتمثل هذه المرحلة بداية نشأة مؤسسات الدولة في عموم المنطقة وبدء الدولة في تقديم الخدمات الاجتماعية المختلفة؛ التعليمية والصحية وغيرها، مما تطلب قدراً ليس ببسيط من العمالة العربية لإدارة مؤسسات الدولة الحديثة، والعمالة الآسيوية التقليدية لإدارة مؤسسات الكهرباء والماء والجمارك والخدمات الطبية.

أما **المرحلة الرابعة** والأخيرة فتبدأ مع الارتفاع الكبير في أسعار النفط في منتصف السبعينيات، والذي استمر بين مد وجزر حتى مطلع القرن الحادي والعشرين. وقد تميزت هذه المرحلة بتوسع كبير في مشاريع البنية الأساسية، الأمر الذي تطلب أيدي عاملة كثيرة العدد ومتنوعة المستوى. فجاء الرد من المصادر الآسيوية التقليدية؛ كالهند وباكستان وبنغلاديش وسريلانكا، ومن المصادر الآسيوية الجديدة؛ تايلاند والفيليبين وكوريا الجنوبية وبورما وإندونيسيا. وقد تزامنت هذه المرحلة مع البروز القوي والمؤثر للدول الخليجية، وخصوصاً العربية السعودية، على المستوى القومي العربي، كما أنها - أي المرحلة الرابعة - قد دفعت نحو بروز الكثير من القيم الاجتماعية وأنماط السلوك الجديدة. كما دفعت كذلك نحو ثراء فئات وجماعات جديدة واختفاء أخرى قديمة، معيدة بالتالي تشكيل بناء التراتب الاجتماعي، كما هي معيدة بناء شبكة التحالفات الاجتماعية والسياسية الداخلية على أسس تمتزج فيها قيم وأسس التحالفات التقليدية مع تلك الحداثية الجديدة. كما شهدت هذه المرحلة، خصوصاً في عقدها التسعيني، بروز ظاهرة/مشكلة البطالة في أوساط العمل المحلي في البحرين وعمان والعربية السعودية، أو في أوساط نسوتها نتيجة لضيق مجالات ادماجها في مجالات العمل غير التقليدية كما هي في قطر وغيرها.

وبشكل عام، فقد أفرزت هذه المرحلة الكثير من المصاحبات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية على الدول المستوردة، كما هي على الدول المصدرة للعمالة. كما تأتي عمليات العولمة واتفاقيات السلام العربي - الإسرائيلي لتفرض على دول المنطقة استحقاقات جديدة قد يكون منها إعادة توطين الفلسطينيين القاطنين في الخليج وزيادة استقدام أو توطين العمل الأردني في بعض بلدان الخليج العربي. ولا بد لنا من تأكيد حقيقة سوسيولوجية مهمة، وهي أن الهجرة قد تنطلق من قرارات فردية يتخذها مهاجر هنا أو مهاجر هناك، أو أن

تكون لشحة في العمل هنا ووفرة هناك، إلا أنها تبقى وبفعل تمفصلها الاقتصادي والاجتماعي، تحمل الكثير من المعطيات والمصاحبات السياسية على مجتمعات الاستقدام، وكذلك على مجتمعات الإرسال. وهي بفعل كونها عملية لانتقال البشر، فإنها بذلك تمثل قضية «محورية» ومفصلية في علاقات دول الشمال بدول الجنوب، أو دول الجنوب بعضها ببعض. وأصبحت الهجرة، وكمحصلة لكل ذلك، تفرض نفسها على دول الاستقبال كما هي على دول الإرسال. وهي، كما هي، قد تحل مشكل النقص في الأيدي العاملة هنا والفائضة هناك، إلا أنها تحمل معها الكثير من المصاحبات السياسية والاجتماعية غير المنظورة على بنية مجتمعات الاستقبال وشبكة علاقاتها الداخلية والخارجية.

وتمثل هذه الدراسة جزءاً من اهتمام بحثي شغل الباحث خلال العقدين الماضيين. وهي محاولة لتتبع ظاهرة الهجرة إلى منطقة الخليج العربي من حيث حجمها وأهميتها لدول الاستقبال، وكذلك الآليات الفاعلة فيها، كما هي محاولة لتتبع آثارها في مجتمعات الاستقبال. وقد حاولت قدر الإمكان الارتقاء ببيانات الدراسة، إلا أنها تبقى - أي البيانات - في الجوانب المختلفة المتعلقة بالعمالة الوافدة ذات شحة كبيرة. وتقع الدراسة في ستة فصول تعالج عمليات الهجرة وتطورها التاريخي ومصاحباتها الاجتماعية والاقتصادية وربما السياسية في الفترة الممتدة منذ منتصف السبعينيات حتى مطلع القرن الحادي والعشرين.

ولا يسعني أخيراً، وفي هذا الإطار، إلا أن أنوه شاكراً بالجهد الكبير الذي بذله السيد عطية الباش في طباعة مخطوط هذا الكتاب، كما أتوجه بالشكر إلى الصديقين هاشم الباش ويحيى حداد لقراءتهما مخطوط الدراسة وإلى جامعة البحرين لتشجيعها البحث العلمي.

الفصـــل الأول

الهجرة في المنطقة العربية
والمنظومات النظرية

مقدمـة

البحث في قضايا الهجرة، وانتقال الأيدي العاملة في المنطقة العربية، يعتبر واحداً من القضايا ذات الارتباط المباشر بالكثير من المعطيات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي شهدتها المنطقة العربية خلال الخمس والعشرين سنة الماضية. ومن المهم القول ان هذه المعطيات أو «الآثار» أو «العواقب» ـ كما يذهب البعض في تسميتها ـ لم تكن مقتصرة على تلك الدول ذات العلاقة المباشرة بعملية انتقال العمالة ـ الدول المرسلة والمستقبلة للأيدي العاملة ـ وإنما امتدت لتشمل النظام الإقليمي العربي كما في بعض دول العالم الثالث «ذات العلاقة المباشرة مع دول المنظومة العربية».

وهي ـ أي عملية الهجرة ـ لم تكن ظاهرة منعزلة عن مجمل التغيرات المجتمعية الأخرى التي ضربت نسيج المجتمع العربي وعلاقاته، بل هي في الواقع إحدى أهم إفرازات التشكيل الجديد للنظام الاجتماعي العربي وسبب له في عقديه السبعيني والثمانيني.

وتقاسمت المدرستان السائدتان في الفكر الاجتماعي الغربي معالجة هذه الظاهرة: المدرسة الكلاسيكية الجديدة وهي الأسبق من حيث المعالجة والأكثر رواجاً في معالجات قضايا الهجرة، ومثلتها بشكل واضح الدراسات التي قادها فريق جامعة درهم، بيركس (Birks) وسنكلير (Sinclair) وكتابات البنك الدولي وبعض الكتابات العربية[1]. ومدرسة الاقتصاد السياسي والتي مثلتها

(١) انظر في ذلك مثلاً: J. S. Birks and C. A. Sinclair: *Arab Manpower: The Crisis of* = *Development* (London: Croom Helm, 1980), and *International Migration and Development in the*

بشكل جلي دراسة فرد هاليداي (Fred Halliday) وبعض الدراسات الصادرة عن مركز دراسات الوحدة العربية وبعض الدراسات الحديثة[٢].

ويهدف هذا الفصل إلى معالجة طبيعة وخصائص الهجرة في المنطقة العربية والعوامل المؤثرة فيها واختبار مدى صدقية الأدوات التنظيرية التي وظفت لمعالجة الظاهرة العربية.

أولاً: الهجرة العمالية: مشكل التنظير

في البدء لا بد من تأكيد حقيقة يشاركنا فيها الكثيرون من دارسي الهجرة في المنطقة العربية، وهي ان معظم الدراسات الكلاسيكية ذات المنحى الديمغرافي والسوسيولوجي والاقتصادي ـ المعالجة لقضايا الهجرة وانتقال العمالة في الغرب وباعتمادها على متغيرات فردية ـ لم تساعد على تطوير فهمنا لمشكل الهجرة في المنطقة العربية. فليس أسهل من صياغة قوائم لمتغيرات ـ لا نشك في صحتها ـ لأفراد غادروا لأسباب متعددة، مثل: تحسين الأوضاع المعيشية، البطالة، تعليم الأطفال، الالتحاق بالعائلة... الخ كمتغيرات فاعلة في عملية الهجرة. ومن دون شك فإن الاعتماد على محدودية وسكونية بعض هذه المداخل المنهجية في معالجة قضايا الهجرة قد أدى إلى صياغة مفاهيمية (Conceptualization) خاطئة لمشكل الهجرة.

فالتصورات النظرية الأولى مثلاً، تبنت ما يسمى بمعادلة التوازن السكاني بين الوحدات الجغرافية المختلفة كما صاغها جون ميلز (John S. Mills) الذي

= *Arab Region*, World Employment Programme Study (Geneva: International Labour Office, 1980); **ندوة السكان والعمالة والهجرة في دول الخليج العربي، الكويت، ١٦ ـ ١٨ ديسمبر ١٩٧٨** (الكويت: المعهد العربي للتخطيط، ١٩٧٩)، وأمل يوسف العذبي الصباح، **الهجرة إلى الكويت من عام ١٩٥٧ـ ١٩٧٥، دراسة في جغرافية السكان** (الكويت: جامعة الكويت، قسم الجغرافيات، ١٩٧٨).

(٢) لمزيد من الاطلاع حول هذه الكتابات، انظر: Fred Halliday, «Migration and the Labour Force in the Oil Producing States of the Middle East,» *Development and Change*, vol. 8, no. 3 (July 1977); **العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي: بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط**، تحرير نادر فرجاني (بيروت: المركز، ١٩٨٣)؛ سعد الدين ابراهيم، **النظام الاجتماعي العربي الجديد: دراسة عن الآثار الاجتماعية للثروة النفطية** (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٢)، ونادر فرجاني، **الهجرة إلى النفط: أبعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية وأثرها على التنمية في الوطن العربي** (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٣).

يفترض أن الهجرة ما هي إلا شكل من أشكال إعادة التوازن السكاني بين الوحدات الكونية المختلفة، أي بمعنى آخر أن الهجرة تساعد على تخفيف الضغط السكاني في مناطق العسر الاقتصادي، مقابل تلبية حاجة الوحدات الجغرافية الآخذة في النمو من الأيدي العاملة. وبهذا فإن الهجرة تعتبر إحدى العمليات المساعدة على إعادة التوازن بين الحاجة للمصادر البشرية وتوفر رأس المال[٣].

ويقدم الاقتصاديون التقليديون (Conventional Economists) تصوراً لعملية الهجرة قائماً على فكرة عملية التنظيم الذاتي، حيث تتكيف الحاجة إلى الطلب على العمالة مع المعروض في الوحدات الجغرافية المختلفة ضمن إطار الإقليم الواحد. فارتفاع الرواتب في المدن وكذا ارتفاع مستوى المعيشة وتوفر الخدمات، يساعد على ارتفاع معدلات الهجرة من الريف إلى المدن[٤]. من ناحية أخرى، تذهب نظرية التجارة الدولية فتقدم تصوراً مشابهاً للهجرة، إذ تقول ان الدولتين غير المتساويتين في الإمكانيات والسعة الإنتاجية بإمكانهما التمتع بنوع من التبادل الثنائي لإمكانياتهما المتاحة: السلع الرأسمالية والعمالة. وقد يكون باستطاعة إحدى هاتين الدولتين توظيف رأسمال وقوة عمل الدولة الأخرى بإنتاجية أكبر، أو أن يكون لإحداهما ميزة إنتاج بعض السلع على الأخرى. بمعنى آخر فإن التجارة والهجرة سيساهمان في رفع دخول الدولتين أو الدول الداخلة فيهما[٥].

أما نظرية التحديث (Modernization) في علم الاجتماع، فإنها تقدم شكلاً آخر من نظرية التوازن (Equilibrium)، حيث تفترض هذه النظرية أن الهجرة وانتقال العمال بشتى أشكالها ما هي إلا نتاج لثنائية ما أسمته بالنسق القيمي السائد في دول المنشأ[٦]. فالتوازن لدى هذه النظرية يتحقق عن طريق هجرة أفراد المجتمعات المتخلفة الأكثر تعلقاً بالحضارة المتقدمة إلى دول المركز

(٣) John S. Mills, *Principles of Political Economy* (London: Longmans, 1909).

(٤) Alejandro Portes and John Walton, *Labor, Class, and the International System,* Studies in Social Discontinuity (New York: Academic Press, 1981), p. 26.

(٥) Philip L. Martin and Alan Richard, «International Migration,» *Monthly Labour Review* (October 1980), p. 6.

(٦) انظر: Andrew Webster, *Introduction to the Sociology of Development* (Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan, 1984).

تاركين وراءهم السكان التقليديين. وتعتقد نظرية التحديث هذه أن التعرض لنمط القيم الغربية للتغريب (الوسترنة) ونمط السلوك الاستهلاكي... الخ يساهم في خلق الانقسام ضمن سكان الدول المتخلفة. فالأكثر تعلقاً بنمط وحياة الماضي يسمون بالتقليديين مقابل المحدثين، أي الراغبين في التكيف أو المتكيفين مع نمط الحياة الجديدة في شكلها الغربي. وباستخدام كلمات دانييل ليرنر (Daniel Lerner) فإن اكتساب ما أسماه بـ «الحساسية الدينامية» أو التعاطف مع الآخرين يعين أفراد المجتمع على التكيف والعمل بكفاءة في عالم متغير. ويعلق ليرنر على ذلك قائلاً إن سكان المجتمعات المتطورة وبخلاف سكان «الدول النامية» يتميزون بخاصية القدرة العالية على تقبل الجديد والتعاطف مع الآخرين(٧).

وبشكل عام فإن معظم النظريات السابقة والتي انطلقت أساساً من خبرة الهجرة العمالية في المجتمعات الغربية تدّعي أن الهجرة ذات مضمون إيجابي لكلا طرفي الهجرة: الدول المرسلة والمستقبلة للعمالة على السواء. ويلخص لنا راي رست (Ray Rist) هذا بالقول: «إنه لوضع لا يوجد فيه أي خاسر، فالمهاجر في انتقاله إلى دول أخرى يتلقى بالإضافة إلى الأجر العالي التدريب الفني والمهني الذي فيما بعد يساهم في عملية التنمية في دول المنشأ. أما دول الاستقبال باستقبالها لقوة العمل الوافدة فإنها في هذه الحالة تحصل على عمالة لم تتحمل في نشأتها أية تكاليف تذكر»(٨).

فالمؤيدون لعملية الهجرة أو القائلون بعائدها الإيجابي يرون فيها أحد العوامل الرئيسية المساهمة في تخفيف التضخم السكاني في المناطق المزدحمة بالسكان، وعُلل ذلك عن طريق اتحاد العائلات بأفرادها المهاجرين في دول الاستقبال، إذ يساهم في انخفاض عدد سكان الدول المرسلة للعمالة، من حيث إن ارتفاع معدلات هجرة العزاب أو المتزوجين غير المصحوبين بعائلاتهم ساعد على ارتفاع سن الزواج، وبالتالي تقليل الإنجاب كما هو في الحالة

---

(٧) Daniel Lerner, *The Passing of Traditional Society: Modernizing the Middle East,* with the collaboration of Lucille W. Pevsner, and an introduction by David Riesman (Glencoe, IL: Free Press, [1958]), pp. 49-50.

(٨) Ray C. Rist, «The European Economic Community (E.E.C.) and Manpower Migration Policies and Prospects,» *Journal of International Affairs,* vol. 33, no. 2 (Fall-Winter 1979), p. 207.

الأولى أو تقليل الإنجاب كما هو في الحالة الثانية. ويؤكد هذا أحد تقارير منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي الأوروبية، وذلك من دراسة لبعض الإحصاءات الخاصة بالإنجاب في أوساط أسر المهاجرين في الجزائر، حيث وجد أن معدل الإنجاب في الأسر ذات العائل المهاجر انخفض إلى نحو ٢٥ بالمئة، كما أن معدل إنجاب الأطفال انخفض هو الآخر من ٤,٧ بالمئة إلى ٣,٥ بالمئة(٩). وتساهم هجرة العمالة الآسيوية أو العربية العازبة ذكوراً أو إناثاً وبقاؤها لمدة قد تطول عن السنتين في منطقة الخليج العربي في خفض معدلات الإنجاب في دول المنشأ في أوساط الأسر ذات العائل المهاجر. كما لوحظ بشكل عام انخفاض متوسط عدد الأسر الآسيوية المهاجرة (٤ أشخاص) إذا ما قورنت بالمحلية (٦ إلى ٧ أشخاص). إلا أننا مع ذلك نضيف فنقول إن الاستقرار النسبي والمؤقت لبعض الأسر المهاجرة في الدول الأوروبية أو غيرها من دول الاستقبال، من مناطق الاكتظاظ السكاني في العالم الثالث، لا يمكن اعتباره بأي شكل من الأشكال عاملاً مهماً في انخفاض حجم التضخّم السكاني في دول مثل الهند وباكستان وتركيا والجزائر ومصر، حيث ان حجم المهاجرين من المجموع العام للسكان عادة ما يكون صغيراً. كما أن انتشار وسائل وتقنيات تحديد الإنجاب في دول الاستقبال كما هي في دول الإرسال، قد ساهم هو الآخر في تحديد النسل أو تنظيمه. وقد باتت بعض المجتمعات العالمثالثية كالهند والصين تدفع بسكانها نحو ضبط الإنجاب فيها تفادياً لأي زيادة كبيرة في السكان.

ومن ناحية أخرى، فقد قُيمت الهجرة على أنها ذات تأثير إيجابي في أسواق العمل في دول الإرسال. لذا فقد اعتبرت البطالة وعلى الدوام من القوى المرسلة للعمالة. من هنا جاء تشجيع الكثير من أصحاب القرار لهجرة الفائض من الأيدي العاملة كعامل مساهم في تخفيف حدة البطالة في دول المنشأ، كما أنها من ناحية أخرى، وكما قال كندلبيرغر (Kindleberger) «ستساعد على تنشيط عملية النمو بإزاحتها للمعوقات في السوق..»(١٠).

(٩) Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], Development Centre, *Migration and Transfer of Technology Case Study: Algeria, Morocco, Tunisia and France* (Paris: OECD, 1975), p. 72.

(١٠) Charles P. Kindleberger, *Europe's Postwar Growth: The Role of Labor Supply* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1967), p. 106.

وتذهب لوتس (Lutz) مذهباً آخر، وذلك بافتراضها أن الهجرة العمالية إلى غرب أوروبا شرط أساسي لأي توسع صناعي لدول جنوب أوروبا المرسلة للعمالة. فإزاحة الفائض السكاني هنا سيساهم في رفع معدلات الدخل والتي بدورها ستساهم في زيادة الطلب على السلع المصنعة(١١).

وعلى العكس من ذلك، فإن الشواهد المتاحة أمامنا لم تدعم الادعاء السابق، حيث إن بعض الدول الأوروبية وجدت نفسها مضطرة أمام تزايد هجرة قوة عملها لوقف هجرة السكان من بعض المناطق، وذلك لضمان استمرارية تقديم بعض الخدمات الاجتماعية التي أصيبت بالقصور نتيجة لهجرة قوة العمل المحلية(١٢). بالإضافة إلى ذلك، فإن هجرة الفائض السكاني من المناطق الفقيرة لدول الشمال الأوروبي يعتبر انتقالاً لبعض عناصر فائض القيمة لهذه الدول، وذلك بافتراض حجم المدخلات المادية التي تم إنفاقها على هؤلاء من سن الطفولة حتى دخولهم سوق العمل، وكذا يمكن القول ان ما يسمى بالفائض السكاني في دول العالم الثالث لم يكن أبداً هكذا، بل إنه نتاج لطبيعة الأنماط التنموية المتبناة وانعدام التكافؤ في توزيع ناتج فائض القيمة داخلياً من ناحية، ومحصلة لولوج هذه الدول في منظومة عمل النظام الرأسمالي العالمي من ناحية أخرى، وهو ما سنشرحه في ما بعد.

وأخيراً تأتي التحويلات النقدية المرسلة من المهاجرين لذويهم في دول المنشأ على أنها إحدى أهم مميزات الهجرة إلى دول الغرب. وقد علق أحد تقارير منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي الأوروبية على هذه الظاهرة في حالة الجزائر بالقول: «تعتبر مساهمة العمال المغتربين في ميزان المدفوعات الجزائري من أهم مصادر الدخل، فالتحويلات النقدية لهؤلاء العمال تعتبر إحدى مصادر تغطية العجز في الميزان التجاري. أما في المغرب فإن التحويلات

(١١) V. Lutz, «Some Structural Aspects of the Southern Problem: The Complementarity of Emigration and Industrialization,» *Banca Nazional del Lavaro Quarterly Review*, no. 59 (1961), pp. 367-402,

نقلاً عن: Baqer S. Al-Najjar, «Aspects of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: A Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait,» (Ph. D. Thesis, University of Durham, 1983), p. 39.

(١٢) Stephen Castles and Godula Kosack, *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe* (London; New York: Oxford University Press, 1973), p. 413.

النقدية للمغتربين من المغاربة هي إحدى أهم مصادر ميزان المدفوعات وكذا في تمويل مشاريع التنمية»(١٣).

أما في حالة التحويلات النقدية للمهاجرين والعمال الأتراك، فإن نيرمن أبدان (Nermin Abadan-Unat) تنحو في معالجتها له منحى حذراً إذ تقول: «قد يكون من الحق القول بأن التحويلات النقدية للمهاجرين من الأتراك ساهمت في رفع المستويات المعيشية لبعض الفئات الفقيرة من المجتمع التركي، وتخطت العجز في الميزان التجاري، وأنعشت من قوة التوجهات الاستهلاكية لهذه الجماعات، إلا أنها نادراً ما ساهمت في الاستثمارات الإنتاجية»(١٤).

وبشكل عام، فلو قبلنا جزئياً فكرة أن التحويلات النقدية قد تساهم في تحسين الأوضاع المعيشية لبعض أسر المهاجرين في دول المنشأ وبتغطية العجز في ميزان المدفوعات، إلا أن كل هذه التغيرات التي اعتبرت على أنها إيجابية ليست ذات علاقة بإنتاجية الاقتصادات المعنية وإنما بالبقاء المؤقت للعمالة المهاجرة وبطبيعة تطور اقتصادات دول الاستقبال. بالإضافة إلى ذلك، فإننا لم نجد من الشواهد العملية ما يؤيد ما ذهبت إليه بعض الدراسات من أن التحويلات النقدية للمهاجرين تم استثمارها إنتاجياً، خصوصاً إذا ما عرفنا أن الكثير من الأموال النقدية تم تحويلها عن طريق قنوات رسمية وغير رسمية لا تمتلك الجهات الرسمية أية سلطات بخصوص طبيعة ومجالات توظيفها. كما أن تجربة المهاجرين من الدول العربية والآسيوية لمنطقة الخليج العربي لم تثبت أن التحويلات النقدية لهؤلاء المهاجرين قد وظفت في قطاعات إنتاجية غير شخصية بقدر ما هي قد تركز جلها في مجال الاستثمار العقاري الشخصي أو في مجال التجارة والأعمال الشخصية المحدودة.

باختصار فإن وجهات نظر الجهات المؤيدة لعملية الهجرة قد اعتمدت على محكات اقتصادية غير مدعمة بشواهد إمبريقية، أي بتعبير آخر إن هذه الاتجاهات على رغم أهميتها في تفسير الظاهرة، إلا أنها قد اعتمدت على

---

(١٣) OECD, Development Centre, *Migration and Transfer of Technology Case Study: Algeria, Morocco, Tunisia and France*, p. 66.

(١٤) Nermin Abadan-Unat [et al.], *Migration and Development: A Study of the Effects of International Labor Migration on Bogazliyan District* (Ankara: Ajans-Türk Press, [1976?]), p. 380.

متغيرات فردية منسلخة عن سياقها الاجتماعي والاقتصادي العام الذي اشتقت منه، وهذا ما حاول تفاديه الاتجاه الآخر المسمى بالاتجاه النقدي أو اتجاه الاقتصاد السياسي.

١ ـ اتجاه الاقتصاد السياسي في تفسير الهجرة

دفعت العواقب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي خبرتها دول الإرسال في العالم الثالث بعض مفكريها من المهتمين بالتنمية لمناقشة قضية الهجرة من منظور اجتماعي ـ اقتصادي أوسع يأخذ في اعتباره ظروف التشكل الاقتصادي والسياسي لدول الإرسال وموقعها ضمن منظومة عمل السوق الاقتصادي العالمي.

وترجع بدايات بروز هذا الاتجاه إلى غونر ميردال (Gunnar Myrdal) والذي بخلاف ما ورد سابقاً يرى في هجرة عمال العالم الثالث إلى أوروبا نوعاً من الإفقار (Impoverishment) وإزاحة للمصادر البشرية من سكان العالم الثالث. فالهجرة العمالية إلى أوروبا في العقدين الخامس والسادس لم تساهم في تنمية دول الإرسال كما تذهب الاتجاهات السابقة، بل على العكس من ذلك كرست من واقعها المتخلف وتبعيتها للغرب[١٥].

أما رواد مدرسة التبعية، وبالتحديد بول باران (Paul Baran)، فيؤكد أن العلاقات التجارية بين الدول الفقيرة والدول الغنية، وكذا حركة الاستثمارات في دول العالم الثالث، لم تساهم في تضييق الهوة بين الدول المتقدمة والدول النامية، بل انها على العكس من ذلك ساهمت في تكريس خضوع الدول الأضعف لشروط الدول المتقدمة. وتقوم فكرة باران هذه على أن تقدم العالم المتطور جاء بعد مصادرة فائض القيمة في الدول النامية التي خضعت في البداية لشروط التجارة الغربية ومن ثمة للاستعمار الغربي. وقد طور أندريه فرانك (André Frank) هذه الافتراضات إلى نظرية في التخلف. ويمكن صياغة الافتراض الرئيسي لاتجاه مدرسة التبعية في التالي: «ان التخلف لم يكن حالة وجدت عليها اقتصادات العالم الثالث قبل إخضاعه للنفوذ الأوروبي، بل نشأ وتطور في لحظة تاريخية واحدة مع نشأة وتطور التقدم في المراكز الرأسمالية

---

(١٥) انظر مثلاً: Gunnar Myrdal, *Rich Lands and Poor; the Road to World Prosperity*, World Perspectives; v. 16 (New York: Harper, [1957]).

المتقدمة، أي أن التخلف والتقدم هما وجهان لعملة تاريخية واحدة بدأت مع ولادة النظام العالمي للرأسمالية منذ القرن السادس عشر»[١٦].

إن مدرسة التبعية لا تعتبر التخلف نتيجة لصيقة بطبيعة الهيكل السياسي والاقتصادي والاجتماعي لبلدان العالم الثالث بقدر ما هو نتاج لتلك العلاقات التاريخية التي ربطتها بمنظومة الدول الرأسمالية المتقدمة. لذلك فالنظام الرأسمالي العالمي ـ بالنسبة لأصحاب هذه النظرية ـ يتكون من منظومتين من الدول: **الأولى** وتتكون من عدد صغير من الدول المسيطرة والمتطورة المستغلة ـ بكسر الغين ـ التي تشكل المركز (Centre) أو المتروبول (Metropolis)، **والثانية** وتتكون من عدد كبير من دول العالم الثالث المستغلة ـ بفتح الغين ـ تشكل المحيط (Periphery) أو التوابع (Satellites). واستناداً إلى النظرية، فالهجرة من دول المحيط إلى دول المركز تمثل استمرارية لواقع الاستغلال ونزوحاً لفائض القيمة لصالح الدول المتقدمة[١٧]. وبهذا المعنى جاء اعتبار الهجرة شكلاً من أشكال الاستعمار الجديد (Neo-colonialism) على أساس أنها ـ أي الهجرة ـ جزء من فائض القيمة المنقول إلى دول المركز والمساهم في تنمية العالم المتطور أو دول الاستقبال بشكل عام. وقد علقت إحدى الدراسات، حول هجرة الجزائريين إلى فرنسا على ذلك بالتالي: «تمثل هجرة العمال الجزائريين إلى فرنسا والدول الرأسمالية المتقدمة (في أوروبا) أحد العوامل الرئيسية في استمرارية تبعية الجزائر لهذه الدول. فحرية انتقال اليد العاملة تمثل أحد المتغيرات المهمة للعلاقة (غير المتكافئة) بين الدول المتخلفة والدول المتقدمة»[١٨].

بشكل عام، فإن مدرسة التبعية في تناولها لمشكل الهجرة لا توضح لنا بالقطع مدى إمكانية تغيير الشروط القائمة للعلاقة بين الشمال والجنوب، كما أنها في الوقت ذاته الذي تفسر فيه هجرة عمالة العالم الثالث إلى أوروبا على

---

(١٦) محمد السيد سعيد، «نظرية التبعية وتفسير تخلف الاقتصاديات العربية،» **المستقبل العربي**، السنة ٦، العدد ٦٢ (نيسان/أبريل ١٩٨٤)، ص ٣١.

(١٧) عدنان العامري، «ملاحظات نقدية حول نظرية التبعية،» **الفكر**، العدد ١ (١٩٨٤)، ص ١٣١.

(١٨) Kader Ammut [et al.], *Les Contradictions d'un développement national* (Paris: Maspéro, 1974), p. 102,

نقلاً عن: Petter Nore and Terisa Turner, eds., *Oil and Class Struggle*, Zed Imperialism Series (London: Zed Press, 1980), p. 44.

أنها نزوح لفائض القيمة واستمرارية لواقع الاستغلال والتخلف، لا تقدم تفسيراً واضحاً لطبيعة الهجرة من العالم الثالث وإليه، وتحديداً النزوح العمالي إلى الدول المنتجة للنفط والذي شمل في ما شمل عمالة كبيرة من دول الشمال يفوق عددهم في بعض دول مجلس التعاون ٢٥٠ ألف مهاجر أوروبي ومن أمريكا الشمالية حتى مطلع القرن الواحد والعشرين.

وقد حاولت الدراسات الحديثة، وخصوصاً تلك التي عالجت في بعضها قضايا الهجرة من العالم الثالث وإليه، تجاوز هذا المعضل بتبني ما يسمى بمدخل المنظومة العالمية (World System Approach)، وذلك باعتبار أن الهجرة لا تحدث بين وحدات جغرافية منفصلة وإنما هي جزء من الديناميات الداخلية لنظام متجدد. فالنظام الرأسمالي العالمي نظام دائم التجدد، لكن دون تغير أساسي في ديناميات تراكم رأسماله. وهذا ما سنحاول توضيحه في الصفحات التالية، ولكن من أين نبدأ؟

٢ ـ تدويل رأس المال

يعتبر نمط الإنتاج الرأسمالي أول نمط إنتاجي يخضع الكرة الأرضية (Globe) لشروطه: كنظام يقوم النمط الرأسمالي في الإنتاج على خاصية تراكم رأس المال، وهي بطبيعتها ذاتية التوسع. إلا أن هذه العملية ـ أي الطبيعة الأخطبوطية أو الامتدادية للنظام الرأسمالي ـ ليست بالعملية السهلة، فهي قد مرت بمراحل مختلفة اتسمت كل منها بخصائص وديناميات معينة. فالقوى المحركة الخاصة بكل مرحلة من المراحل في تناقضها ثم في اضمحلالها تدفع باتجاه التحول في النظام، وبالتالي بروز لقوى محركة جديدة وإيذان ببدء مرحلة أو حقبة جديدة منه. وكمحصلة لذلك فقد تم إخضاع معظم دول العالم ـ وكما أشرنا سابقاً ـ لشروط عمل النظام الرأسمالي، لذا فتأريخ الدول النامية هو في الواقع تاريخ اختراق النمط الإنتاجي الرأسمالي وتناقضه مع الأنماط الإنتاجية «التقليدية» القائمة، والذي قاد ويقود بالتالي إلى تدويل رأس المال(١٩).

من هنا جاء اعتبار البعض النظام الرأسمالي من خلال هيمنته على الكون

---

(١٩) المصدر نفسه، ص ٤٤.

العامل الأساسي المؤثر في شكل ومسيرة التنمية في العالم الثالث، فأصحاب الاتجاه الليبرالي يعتقدون أن تحقيق التنمية في الدول النامية يتم عن طريق تضييق الهوة بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة، والذي بناءً عليه سيتاح لدول العالم الثالث التمتع بثمار التطور الرأسمالي نفسها مثل انخفاض معدل النمو السكاني، والزيادة في دخل الفرد، والتراكم في رأس المال المحلي، والتطور في مستوى التطبيب والصحة والمشاركة. . . الخ، أي بتعبير آخر، فإنه في اعتقاد أصحاب نظرية التحديث (Modernization Theory) أن تخلف دول العالم الثالث هو نتاج لقلة مصادر الثروة، وضعف المشاركة في التجارة الدولية كمنتج أو مصدر للغلات والسلع أو كليهما. . . وان الدول النامية حتى تتخطى ما يسمى بـ «هوة التخلف»، فإن عليها تبني الأسلوب الغربي في التنمية. بالإضافة إلى ذلك فإن أصحاب مدرسة التحديث يؤكدون دائماً ان معوقات التنمية في العالم الثالث غير ذات صلة بطبيعة ومنطق النظام الرأسمالي العالمي، وإنما هي ذات طبيعة علائقية بالأنساق القيمية السائدة في هذه الدول وسيادة الشخصية التسلطية وهيمنة العائلة البطريركية.

وبالمقابل، فإن الاتجاه الراديكالي يرى في النظام الرأسمالي نظاماً مؤسساً لعدم التكافؤ على الصعيد العالمي. فمأزق العالم الثالث، وبحسب تفسير هذا الاتجاه، نتاج لسيادة النظام الرأسمالي الذي سرع من تطور دول المركز على حساب منظومة العالم الثالث، كما أن ما يسمى بـ «مشاريع التحديث» المقامة في الأخيرة، وبإغفال الكم الهائل من المديح الرسمي لها، ساهمت في زيادة هيمنة الدول الرأسمالية، مما عزز بالتالي من اتجاه عدم التكافؤ على الصعيد العالمي الذي من نتاجه تطور كبير في دول الشمال الرأسمالية وركود (Stagnation) أو اضمحلال في منظومة الدول النامية.

وفي تفسيره لظاهرة التخلف يفترض هذا الاتجاه أن بروز ظاهرة الاحتكار، في إطارها الرأسمالي، في بعض مجتمعات العالم الثالث، أخضع أنماطها الإنتاجية التقليدية ـ أي الرأسمالية العالمية ـ لمنطق إعادة إنتاجه. ويسجل تاريخ هذه الدول منذ الاختراق الرأسمالي لها، استمرارية لعمليات الاستعباد السياسي والاقتصادي لرأس المال العالمي، أي بشكل مقتضب تدويل لرأس المال الغربي. ويفسر أصحاب هذا الاتجاه حالة التخلف في دول العالم الثالث في التالي: «فظاهرة التخلف ليست مؤشراً للجمود والتقليدية فحسب وإنما تمثل أيضاً إنتاجاً لتطور معين مرتبطاً أساساً بنشأة النظام الاقتصادي

العالمي ومحصلة مباشرة له. لذا فإن التحليل القادر على تفسير مشكلة النمو والتخلف في الدول النامية هو ذلك الذي يأخذ في اعتباره التطور الاقتصادي العالمي»[٢٠].

أما مدرسة التبعية، فتعتقد أن تشكل النظام الرأسمالي العالمي وخضوع المنظومات الأخرى له قد أعاق من محاولات التصنيع أو نموها في العالم النامي. فتبعية الأخيرة للشركات المتعددة الجنسية، وحاجة هذه الدول إلى المعونات المالية والفنية الغربية، بالإضافة إلى الفوارق الطبيعية الصارخة، كلها متغيرات لعبت دوراً رئيسياً في إعاقة قيام تنمية صناعية حديثة في الدول النامية. لذا فإن الحل بالنسبة لهذا الاتجاه يتمثل في الانفصال التام عن النظام الرأسمالي أو بما سماه البعض بالتنمية المنغلقة أو المنكفئة على الذات[٢١].

إلا أننا مع ذلك نضيف ونقول ان حركة التصنيع التي حدثت في بعض بلدان العالم الثالث، وبالتحديد جنوب شرق آسيا وأمريكا اللاتينية خلال العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين، وكذا في انتقال فائض القيمة ضمن المنظومة المحيطية، قد أضعفت من صدقية تحليلات مدرسة التبعية. فليس بإمكان اتجاه الانعتاق عن السوق العالمي ولا تصور التنمية المنغلقة على الذات تقديم تحليلات مستمدة من فهم تغير ديناميات النظام الرأسمالي العالمي. فالاتجاه **الأول** يعتقد أن تنمية العالم الثالث مرتبطة أساساً برغبة البرجوازية المحيطية، فهي، أي حركة التصنيع والتنمية وفي ضوء تحليلات هذا الاتجاه، تعتمد أساساً على رغبة البرجوازية المحلية وليست خاضعة لقوانين موضوعية تختص بطبيعة نمط الإنتاج الرأسمالي العالمي. ومن خلال ذلك فإن الاتجاه **الآخر** القائل بالتنمية المنغلقة على الذات يعتقد أن تحقيق التصنيع والتنمية في العالم الثالث يعتمد أساساً على اتجاه الرأسمالية الغربية[٢٢].

٣ ـ المنظومة العالمية: المدخل البديل؟

كما ذكرنا سابقاً، فإن تشكل النظام الرأسمالي في أوروبا الغربية أقام

(٢٠) Ronald Graham, *The Aluminium Industry and the Third World: Multinational Corporations and Underdevelopment* (London: Zed Press, 1982).

(٢١) Nore and Turner, eds., Ibid., p. 145.

(٢٢) Al-Najjar, «Aspects of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: A Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait,» p. 48.

نظاماً جديداً للتجارة يرتكز على أسس جديدة، فالعالم مقسم وفق أسس هذا النظام إلى منظومتي دول: **الأولى** دول نامية، **والثانية** دول صناعية متقدمة. أما منظومة الدول النامية فتختص بإنتاج وتصدير المواد الخام وتعتبر سوقاً أساسياً لبيع مصنعات العالم المتطور من البضائع والسلع الرأسمالية. كما قسم العالم النامي كذلك إلى مجموعتين من الدول: **الأولى** وتقوم فيها بعض الصناعات ذات التمويل والارتباط الغربي مثل صناعة السيارات في البرازيل، وصناعة المنسوجات في الشمال الافريقي وجنوب شرق آسيا، وصناعات الكمبيوتر والصناعات الالكترونية في كوريا الجنوبية ودول شرق آسيا... الخ. أما المجموعة **الثانية** فتقوم بدور المصدر فقط للمواد الخام كمعظم الدول الافريقية والكثير من دول آسيا وأمريكا اللاتينية[٢٣]. وقد أخضعت منظومة الدول الصناعية المتقدمة الأولى في البدء للسيطرة العسكرية والاقتصادية المباشرة، ثم احتوتها مؤخراً ضمن آليات عمل النظام الاقتصادي الرأسمالي العالمي، وهي دول مستوردة للمواد الخام ومصنعة ومصدرة له. وأخيراً أخضعتها ضمن شروط منظمة التجارة الدولية كما تفعل الولايات المتحدة الأمريكية والشركات متعددة الجنسية.

فهيمنة النظام الرأسمالي ساهمت في حرية انتقال رأس المال الغربي إلى الدول النامية لإقامة صناعات معتمدة أساساً على وفرة المواد الخام وعلى رخص الأيدي العاملة وكثافتها، ثم إعادة مصنعاتها إلى أوروبا أو إلى الأسواق القريبة في دول العالم الثالث، كالخليج والشرق الأوسط والأسواق الجديدة في الجمهوريات المنسلخة عن الاتحاد السوفياتي. أما هجرة الأموال الغربية إلى العالم النامي في السبعينيات والثمانينيات، فقد جاءت متسقة مع عدة متغيرات عاكسة أزمة النظام الاقتصادي الرأسمالي:

(أ) عملية الاستثمار الاقتصادي لرأس المال الغربي في الدول العالمثالثية وفي ظل معطيات الاقتصاد الغربي ذات عائد ربحي كبير إذا ما قورن في بعض الحالات بعائد الاستثمارات في أوروبا ذاتها.

(ب) إن توظيف هذه الأموال وفي دول معينة من العالم الثالث يلعب

---

(٢٣) E. A. Brett, *The World Economy since the War: The Politics of Uneven Development* (Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan, 1985), pp. 182-192.

دوراً مهماً في المجال السياسي من حيث دوره المساعد على خلخلة التركيبات الطبقية التقليدية القائمة وإضعاف المعارضة السياسية المحلية في هذه الدول، كما أنه من ناحية أخرى ساعد على تقوية مواقع البرجوازية المحلية، وعلى تدعيم عملية دمج الدول المحيطية بالنظام الاقتصادي العالمي، إذ إن مدخلاً كهذا لا يساعد فقط على فهم التشكيل الجديد الاقتصادي - الاجتماعي للدول النامية، وإنما يساعد كذلك على فهم طبيعة عمل النظام الاقتصادي العالمي. كما وظفت هذه الاستثمارات في إجبار الدول المستقبلة لها على إحداث بعض التحديثات السياسية ومراعاة حقوق الإنسان، أو انها - أي الدول الغربية - تستخدم هذا المدخل كشرط لإحداث التغيرات السياسية المتسقة مع الشروط الغربية وليبراليتها، كما تفعل الولايات المتحدة الأمريكية مع جمهورية الصين الشعبية وكما فعلت مع إندونيسيا وغيرها من الدول.

فالكثير من الكتّاب، وخصوصاً في الغرب، يؤكدون دائماً أن المأزق الحالي للنظام الاقتصادي العالمي ما هو في الواقع إلا نتاج مباشر لما أسموه حينذاك بـ «أزمة النفط» (Oil Crisis) عام ١٩٧٣. إلا أننا مع ذلك نؤيد أندريه فرانك (André Frank) من أن «مشكل اقتصادات الدول الأوروبية يعود إلى حقبة تاريخية أبعد من ذلك، كما أن جذوره أعمق مما يبدو عليه، وأن ما أسميناها بـ «المشكلة البترولية» ما هي إلا إحدى النتاجات وليست سبباً للمأزق العام»[٢٤]. هذه الأزمة يمكن تحديد ملامحها في ازدياد معدلات البطالة في المجتمعات الأوروبية، وقد قدرت حتى مطلع التسعينيات بأكثر من ٣٣ مليون متعطل عن العمل في دول منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، كما أن إغلاق الكثير من الوحدات الاقتصادية والصناعية الذي هو مؤشر آخر، لم يعد عاملاً آخر مساهماً في زيادة معدلات البطالة، وإنما في فقدان هؤلاء - أي العمال المسرحين - الكثير من مهاراتهم الفنية والحرفية. وكمحصلة لذلك انخفض معدل الاستثمار في هذه الدول، مما زاد بالتالي من أعبائها المالية[٢٥].

---

(٢٤) André Gunder Frank, *Crisis in the World Economy* (London: Heinemann, 1980), p. 68.

(٢٥) Folker Fröbel, Jürgen Heinrichs and Otto Kreye, *The New International Division of Labour: Structural Unemployment in Industrialised Countries and Industrialisation in Developing Countries,* translated by Pete Burgess, Studies in Modern Capitalism = Etudes sur le capitalisme moderne (Cambridge; New York: Cambridge University Press; Paris: Editions de la maison des sciences de l'homme, 1980), pp. 3-4.

فارتفاع معدلات البطالة في بريطانيا على سبيل المثال والتي قدرتها بعض الأوساط المطلعة بما يقارب الخمسة أو الستة ملايين نتج منه زيادة في الإنفاق وقلة في حجم الضرائب المحصلة، إذ إن وضعاً كهذا أفرز مجموعة من المشكلات الاجتماعية والسياسية التي يعانيها المجتمع البريطاني أو ساهم في خلق مشكلات جديدة مرتبطة أساساً بالمأزق الاقتصادي العام الذي تعيشه المجتمعات الأوروبية. وأبسط مثال على ذلك الإشكال الاجتماعي ـ الاقتصادي الذي عاشته بريطانيا بسبب طبيعة السياسة الثاتشرية خلال عقد الثمانينيات من القرن الماضي، وكذا في تبعيتها المطلقة لأمريكا، وفي وجهها المعادي ـ والذي برز مؤخراً ـ للنظام الديمقراطي الليبرالي(٢٦)، وفي ازدياد معدلات الجريمة بصورة لم تكن تعرفها بريطانيا حتى منتصف الثمانينيات، وتدهور الوضع التعليمي نتيجة لتقلص الإنفاق وهجرة الكثير من العقول البريطانية إلى أوروبا وأمريكا وكندا واستراليا، وتقلص في الخدمات الاجتماعية كالصحة وإغلاق مستشفيات وعجز الأخرى عن استقبال المرضى... الخ. إلا أننا مع ذلك يجب أن نؤكد أن هذه المشكلات السابقة حصلت في الوقت الذي شهد فيه رأس المال العالمي أعلى معدلات دوران، وفي الوقت الذي حققت فيه بعض الشركات، وبالتحديد الشركات المتعددة الجنسية وذلك عن طريق إعادة مواقع الإنتاج، معدلات ربحية عالية على الصعيد العالمي(٢٧). وباتت القدرات المالية والاقتصادية للشركات العالمية العملاقة تفوق في ذلك قدرات الدول العربية النفطية مجتمعة.

لقد كان يقال دائماً ان الكثير من أزمات المجتمعات الرأسمالية، وخصوصاً إبان المرحلة الاستعمارية، قد تم حلها من خلال إخضاع مجتمعات جديدة ذات أنماط إنتاجية سابقة على النمط الرأسمالي. لذا فإن ما يميز المأزق الحالي للنظام الرأسمالي انتفاء بقع جغرافية جديدة غير رأسمالية قابلة للاستعمار، فكان على النظام الرأسمالي تجاوز معضلاته بإعادة تشكيل النظام الاقتصادي العالمي. بعض من هذه التغيرات يمكن ملاحظتها في:

---

(٢٦) لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، انظر: Philip Armstrong, Andrew Glyn and John Harrison, *Capitalism since World War II* (London: Fontana, 1984).

(٢٧) Fröbel, Heinrichs and Kreye, Ibid., p. 4.

(أ) تبنّي سياسة الانفتاح الاقتصادي في أكثر من قطر في العالم الثالث.

(ب) ارتفاع عدد المراكز التجارية والصناعية الحرة في العالم الثالث.

(ج) نزوح بعض من الصناعات الأوروبية إلى مواقع إنتاجية أكثر ربحية كما هو في حالة صناعة النسيج في الشمال الافريقي وجنوب شرق آسيا، وصناعة الالكترونيات في جنوب شرق آسيا وبعض الصناعات الثقيلة (الحديد والصلب... الخ) ذات التمويل المحلي والإدارة الغربية في مجتمعات الخليج والجزيرة العربية المنتجة للنفط.

(د) ترشيد آليات الإنتاج في المراكز الصناعية التقليدية[٢٨].

(هـ) إخضاع العالم الثالث لشروط وآليات العولمة من خلال إخضاعها ـ أي دول العالم الثالث ـ لشروط منظمة التجارة الدولية بأسلوب العصا تارة، أو بالجزرة تارة أخرى.

وبتعبير أكثر دقة، فإن أزمة الاقتصاد الغربي قد دفعت باتجاه تشكل شروط جديدة لتراكم رأس المال العالمي، فمن الغرب يهاجر رأس المال العالمي للبحث عن مصادر جديدة للاستثمار في بعض مواقع العالم الثالث، أو من العالم الثالث على وجه التحديد ـ المجتمعات النفطية في الشرق الأوسط، وبعض الدول والأفراد في أفريقيا وأمريكا اللاتينية وآسيا ـ تهاجر أموال العالم الثالث لإعادة دورة الحياة للنظام الاقتصادي العالمي. بمعنى آخر، إن تغيراً في الشروط التاريخية لتراكم رأس المال في المجتمعات الغربية منذ مطلع السبعينيات قد استدعى أساليب وطرقاً جديدة أدخلت من خلالها منظومة الدول المتخلفة من جديد في عملية إعادة إنتاج رأس المال الغربي. وكمحصلة لذلك، فإن تزايداً في الهوة قد طرأ ليس بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة، وإنما بين دول الأطراف بعضها بين بعض، أو كما يقول أحد منظري هذا الاتجاه: «ان تقسيم العمل على الصعيد الدولي لم يكن تغيراً في استراتيجيات تنموية لبعض الدول الغربية، أو خيارات جديدة لما يسمى بالشركات متعددة الجنسية، إنما هو في الحقيقة نظام «مؤسسي» مبتدع للنظام الرأسمالي أملته طبيعة الظروف

(٢٨) Al-Najjar, «Aspects of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: A Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait,» p. 50.

المتغيرة، فهو بهذا محصلة وليس سبباً لهذه الشروط التي حتمت على هذه الشركات والدول أن تعيد صياغة تراكم رأس المال الغربي وفقاً لهذه الشروط الجديدة(٢٩).

ثانياً: الهجرة العمالية ومأزق الاقتصاديات الغربية منذ السبعينيات

يمكن القول ان تبني الدول الغربية لسياسات متشددة على صعيد الهجرة والاستقدام منذ مطلع السبعينيات حتى الآن ما هو إلا نتاج للمأزق البنائي للاقتصاديات الغربية، وكذا التطور الكبير ـ سياسياً ـ الذي لحق بالحركة العمالية الوافدة في المجتمعات الغربية. هذا على التحديد يمكن ملاحظته في التالي:

١ ـ عملية التسيس التي خضعت لها قوة العمل الوافدة كنتاج لتردي ظروفها المعيشية وشروط الاستخدام، وكذا تردي الأوضاع الاقتصادية والكبت السياسي في بلدان المنشأ. فالاضطرابات العمالية التي اجتاحت أوروبا وقادها عمال وافدون هي انعكاس واضح لتنامي الوعي السياسي في صفوفها، فمثلاً إضراب عمال المغرب في فرنسا في الأول من أيار/مايو عام ١٩٧٣، وكذا إضراب العمال المهاجرين في منطقة الرور (Ruhr area) في ألمانيا الغربية، بالإضافة إلى الاضطرابات التي اجتاحت بريطانيا في الفترة الممتدة من عام ١٩٨١ حتى عام ١٩٨٥، وأخيراً الاضطرابات التي قادتها الجاليات الآسيوية القادمة من شبه القارة الهندية والتي كانت آخرها اضطرابات مدينة برادفورد وغيرها من المدن البريطانية الأخرى في حزيران/يونيو وتموز/يوليو من عام ٢٠٠١، والتي كانت الجاليات الوافدة طرفاً رئيسياً فيها، وبالتحديد الجاليات الآسيوية وجماعات الوست انديز (West Indies) أو تلك الأحداث التي دخلت فيها العمالة العربية طرفاً مع المؤسسة السياسية وحركات اليمين المتطرف في فرنسا وبلجيكا في منتصف التسعينيات أو المواجهات بين عناصر اليمين المتطرف في المانيا والعمالة التركية والتي راح ضحيتها الكثير من المهاجرين الأتراك؛ كلها أحداث مثلت نقلة نوعية في تاريخ الحركة العمالية الوافدة في

(٢٩) Fröbel, Heinrichs and Kreye, Ibid., p. 46.

أوروبا[٣٠]. من ناحية أخرى، لا بد من التأكيد أن هذه الاضطرابات السابقة الذكر كانت أحداثاً خاصة بالعمالة الوافدة لأسباب غير تلك المتعلقة بظروف العمل والأجور. إنه تطور في الوعي السياسي الخاص بالفئات العمالية الوافدة، وهو نتاج طبيعي لأوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية المعاشة، حيث ان الكثير من هذه الحركات كانت ذات مضامين سياسية واجتماعية في مطالبها. إن وضعاً كهذا زاد من مخاوف حكومات المنشأ ودول الاستقبال الغربية، وقد عبر عنه في أكثر من مناسبة وعلى مستويات مختلفة أحد المضطلعين بصناعة القرار في أوروبا؛ عبر عن هذه المخاوف بالتالي: «أصبحت الانعكاسات السلبية السياسية والاجتماعية للعمالة الوافدة تفوق في ذلك عائدها الاقتصادي»[٣١].

٢ ـ زيادة معدلات الإنفاق الرسمي على قطاع الخدمات بزيادة أعداد الوافدين القادمين، مما شكل بالتالي ـ وبحسب تفسير الحكومات الغربية ـ عبئاً على الدولة وضغطاً على الخدمات المقدمة، مما انعكس سلباً على الخدمات المقدمة كماً ونوعاً.

٣ ـ التغيرات الحاصلة في ظروف تراكم رأس المال الغربي وولوج المنظومة المحيطية ضمن إطار النظام الاقتصادي العالمي.

مرة أخرى، وعلى رغم كل ما قيل وما قد يقال، فلا بد من تأكيد حقيقة ان حاجة المجتمعات الأوروبية إلى العمالة المهاجرة ليست هي حاجة مؤقتة، بل ان العمل الوافد في المجتمعات الغربية يمثل قوة عمل ضرورية لاستمرارية أداء النظام الاقتصادي الرأسمالي على رغم تزايد معدلات البطالة في أوساط الجماعات المحلية. فهم، أي العمال الوافدون يشكلون بحق ما سمي في بعض الأدبيات الفكرية بـ «الجيش الاحتياطي» (Reserve Army) المدعم لاستمرارية وظيفة النظام الرأسمالي. بالإضافة إلى ذلك، فإن العمالة الوافدة تقوم بتأدية وظيفة اجتماعية ـ سياسية مهمة للنظام الرأسمالي، فهي بكثرتها العددية وتنوعها الإثني والثقافي تلعب دور الجماعة العازلة (Buffer

(٣٠) Mario Nikolinkos, *The New Dimension in the Employment of Foreign Workers* (Berlin: International Institute for Comparative Social Studies, 1975), p. 4.

(٣١) المصدر نفسه، ص ٤.

(Group)، بين الجماعات الوافدة والسكان المحليين لاعتبارات عرقية وظروف الاستخدام الأفضل الذي تخضع له العمالة المواطنة(٣٢). من هنا جاء اعتبار الهجرة العمالية العالمية كإحدى السمات البنائية لنمط الإنتاج الرأسمالي باعتبار أن إعادة إنتاج النمط الرأسمالي لعلاقات الإنتاج يعتمد أساساً على استيراد قوة عمل من خارج إطار الحدود الإقليمية.

ثالثاً: الهجرة العمالية في المنطقة العربية: سمات وخصائص الظاهرة

تقدر الدراسات أن حجم الهجرة والاستخدام في المنطقة العربية قد ارتفع من المليون ونصف المليون في منتصف السبعينيات إلى حوالى الخمسة ملايين و٣٠٠ ألف عامل عام ١٩٨٣(٣٣)، وإلى ما يتجاوز التسعة ملايين، ويقترب كثيراً من ١١ مليون عامل مهاجر مع ذويهم مع مطلع القرن الواحد والعشرين. أما حجم العمل المستقبل في دول مجلس التعاون حتى نهاية التسعينيات، فيقدر بقرابة التسعة ملايين ونصف لعام ٢٠٠٠(٣٤)، جلهم من العمالة الآسيوية، حيث يشكل العمل الآسيوي قرابة ٦٠ بالمئة من إجمالي الجسم السكاني المستقبل. فهو أي العمل الآسيوي، يمثل قرابة ٣٥ بالمئة من الإجمالي العام للعمل المستقبل في العربية السعودية، وحوالى ١٥ بالمئة من الإجمالي العام للسكان، وحوالى ٦٦ بالمئة من إجمالي الجسم السكاني الوافد في الكويت، كما يمثل أكثر من ٦٠ بالمئة من إجمالي الجسم السكاني المهاجر في كل من البحرين وقطر وعمان، وتنفرد دولة الإمارات العربية المتحدة عن

---

(٣٢) Stephen Castles and Godula Kosack, *The Function of Labour Immigration in Western European Capitalism,*
نقلاً عن: Theo Nichols, ed., *Capital and Labour: Studies in the Capitalist Labour Process* (London: Athlone Press in association with Fontana Paperbacks, 1980), p. 119.

(٣٣) ليلى أحمد الخواجة، «سياسات استخدام وانتقال الأيدي العاملة العربية من بلدان الإرسال: مراجعة نقدية،» ورقة قدمت إلى: **سياسات الاستخدام وانتقال العمالة العربية** (الكويت: المعهد العربي للتخطيط، ١٩٨٦)، ص ١٥ - ١٦. انظر أيضاً: عبد الرزاق فارس الفارس، «مؤشرات النمو الكمية التربوية في ضوء الإسقاطات السكانية والاقتصادية خلال العقدين القادمين في الدول الأعضاء،» (الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٩٨).

(٣٤) الفارس، المصدر نفسه، ص ١٧.

غيرها من دول الخليج العربي من حيث إن العمالة الآسيوية تمثل قرابة نصف الإجمالي العام للسكان.

ولا بد من تأكيد حقيقة أن النفط يمثل أحد المتغيرات المهمة في صياغة استقدام العمالة في المنطقة العربية والخليج على وجه التحديد، وذلك للارتباط الوثيق بين العائدات النفطية وحجم الاستثمار في دول المنطقة. وعلى رغم أن التوقعات تشير إلى أن انخفاض أسعاره سيقود إلى تقلص في حجم العمل المستقبل، إلا أن المؤشرات والأرقام المتوفرة تؤكد أن هبوط أسعار النفط في منتصف الثمانينيات، ثم بعد ذلك في نهاية التسعينيات، لم يؤد إلى تقلص في حجم استيراد العمل من الخارج، بل ان حجم العمل الأجنبي قد ارتفع في عموم المنطقة من قرابة الخمسة ملايين في مطلع الثمانينيات إلى ما يقارب العشرة ملايين مهاجر في منتصف التسعينيات. كما أن بعض التقديرات تشير إلى أن أعداد المهاجرين قد يصل إلى أكثر من ١٢ مليون مهاجر عام ٢٠٠٠، وأن أعدادهم في عام ٢٠٠٥ قد تصل إلى أكثر من ١٥ مليون مهاجر على رغم التآكل الواضح في الدخول النفطية، والذي جاء على أكثر من ٣٠ بالمئة من موازنات دول المنطقة حتى عام ١٩٩٨، وعلى رغم البروز الواضح كذلك لمشكلة البطالة ومصاحباتها الاجتماعية والسياسية في أوساط السكان المحليين، وخصوصاً النساء. هذا وكأننا أمام حالة فريدة من نوعها، إذ لا يرتبط متغير النفط واستثماراته بتدفقات العمل المستقبل، حيث ان تقلص أسعار النفط والدخول النفطية لا يؤدي بالضرورة إلى تقلص واضح وجذري في النشاط الاقتصادي وتدفقات العمل الأجنبي، أو أنه نابع من حقيقة أن الحاجة للعمل المستقبل هي حاجة مفصلية وتعمل بعيداً عن متغير ارتفاع أو انخفاض أسعار النفط.

من ناحية أخرى، فإن التوقيت الذي تعاظمت فيه عمليات الهجرة في المنطقة العربية، بالإضافة إلى الظروف التي جرت الهجرة في إطارها، وكذلك مصاحباتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية على الصعيد المحلي (دول الاستقبال ودول الإرسال)، وعلى الصعيد الإقليمي القومي، جعل منها ظاهرة فريدة من نوعها إذا ما قورنت بمثيلاتها من عمليات الهجرة الكلاسيكية في مناطق أخرى من العالم، وخصوصاً في المنطقة الأوروبية وأمريكا. بعض هذه الاختلافات يمكن تحديدها في التالي:

١ ـ بخلاف عمليات الهجرة الأخرى في العصر الحديث والتي تمت بين تشكيلات اجتماعية ـ اقتصادية مختلفة جذرياً، حيث انتقال العمالة من دول العالم الثالث والدول الأقل تقدماً في جنوب أوروبا: اليونان، يوغسلافيا ... الخ إلى الدول الصناعية الكبرى في أوروبا وأمريكا، تتم الهجرة في المنطقة العربية بين بلدان، وإن تفاوتت الأنماط الإنتاجية في كل منها، إلا أنها تتسم جميعاً بكونها تشكيلات اقتصادية واجتماعية تابعة ومتخلفة وتحتل مواقع متشابهة في التقسيم العالمي للعمل[٣٥].

٢ ـ بعكس حركة انتقال الأيدي العاملة الكلاسيكية والتي شملت قوة عمل احتلت الأعمال الدنيا البسيطة في قطاعات التشغيل، فإن حركة انتقال العمالة في الدول العربية المنتجة للنفط تشمل جميع فئات القوى العاملة المؤهلة وغير المؤهلة، ذات الخبرات والمهارات أو التي يفتقر إليها، وتتوزع على كل قطاعات التشغيل في اقتصاديات المنطقة[٣٦]. بمعنى آخر، ان قوة العمل الوافدة في بلدان الاستقبال المنتجة للنفط في الشرق الأوسط تشكل العمود الفقري الذي تعتمد عليه استمرارية النشاط الاقتصادي في هذه الدول. لقد علق أحد كبار المسؤولين في المنطقة على الاعتماد المطلق لبعض دول المنطقة على العمل المستورد، وبالتحديد في النصف الثاني من السبعينيات، والذي ما لا زال حقيقة قائمة حتى مطلع القرن الحادي والعشرين، بالقول: «إذا ما قدر للمصريين أن يذهبوا، لأغلقت الكثير من المرافق المدرسية أبوابها، وإذا ما أجبر الفلسطينيون على مغادرة البلاد، لكفت وسائل الإعلام عن القيام بوظيفتها، وإذا ما جرى تسريح رجال الأمن والدفاع من بعض الجنسيات كالهندية والبلوش والأردنيين وجماعات البدون وغيرهم.. انهارت شبكة الدفاع والأمن الداخلي، وإذا ما أرسل الإيرانيون والبلوش والباتان والبنغاليين، الذين يشكلون عماد القوة العاملة، إلى أوطانهم، لتوقف سير المشاريع الحيوية التي يتواصل العمل فيها، كبناء الطرق والموانئ وشبكات الري ومشاريع الإسكان والمدارس

(٣٥) مكرم صادر وجيلبير بوجية، «الجدوى الاقتصادية والاجتماعية لتنقل قوة العمل العربية بين البلدان العربية،» ورقة قدمت إلى: **التوزيع السكاني والتنمية في الوطن العربي** (الكويت: المعهد العربي للتخطيط، ١٩٨١)، ص ٧٠٠.

(٣٦) المصدر نفسه، ص ٧٠٠.

والعيادات الطبية والإسكان الخاص»[37].

وعلى رغم محاولات بعض دول المنطقة، وبالتحديد بعد الانحدار الشديد في أسعار النفط، إعادة التوازن لتركيبتها السكانية وتقليص حجم الاعتماد على العمل المستقبل، إلا أن طبيعة النشاطات الاقتصادية المقامة وكبر حجم الاعتماد على العمالة الوافدة خلال العقود الخمسة الأخيرة، بالإضافة إلى الطريقة التي تتم بها عملية الإحلال، حيث يتم استقبال عمالة أجنبية بالمستوى الفني والمهني نفسه، ومن القطر نفسه ـ وربما من القرية أو الوحدة القرابية ذاتها ـ يجعلها على رغم ما يقال عن وجودها المؤقت عمالة دائمة وأساسية لاستمرارية النشاط الاقتصادي والخدمي لدول المنطقة، لا يمكن الاستغناء عنها في المستقبل المنظور[38]. ولا بد هنا من التأكيد على حقيقة أن طبيعة الأنساق القيمية ذات العلاقة بالنشاط الاقتصادي والمشكلة خلال الحقب الأخيرة تعيق أي استراتيجية حقيقية لتصحيح المسار/المسارات الاقتصادية ولإدماج أكبر لقوة العمل المحلية في عمليات التنمية.

ويلاحظ أن الهجرة الحديثة إلى منطقة الخليج لم تكن وليدة الطفرة النفطية في السبعينيات وإنما تذهب حتى مطلع القرن العشرين. ومرت الهجرة المعاصرة إلى المنطقة حتى الآن بأربع مراحل: المرحلة **الأولى** وتمتد منذ اكتشاف النفط في الثلاثينيات وربما قبل ذلك بقليل في العشرينيات مع بدء عملية التحديث الإداري والتشريعي حتى مطلع الخمسينيات. وتتميز هذه المرحلة بمحدودية العمل المستقبل من حيث الكم والدور. وقد شكل القادمون من الساحل الإيراني وشبه القارة الهندية غالبية العمل المستقبل الذي تركز على وجه التحديد في قطاع النفط وبعض المؤسسات الجديدة المشكلة، كالشرطة والصحة والجمارك. أما المرحلة **الثانية** فتبدأ من العقد الخامس حتى مطلع السبعينيات، وهي المرحلة التي شهدت بداية بناء الهياكل الأساسية لمجتمعات الخليج العربي. وتميزت هذه المرحلة بالتدفق الكبير نسبياً لقوة العمل العربية، وبالتحديد

---

(٣٧) ابراهيم ابراهيم، «أثر المغتربين العرب على التنمية الاجتماعية والسياسية في دول الخليج،» ورقة قدمت إلى: **هجرة الكفاءات العربية: بحوث ومناقشات الندوة التي نظمتها اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا (اكوا) الأمم المتحدة**، إشراف أنطوان زحلان، ط ٢ (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٢)، ص ١٢٤.

(٣٨) انظر الفصلين الثالث والسادس من هذا الكتاب.

الفلسطينية والمصرية وجزء من قوة العمل الشامية التي تم على عاتقها بناء واستمرارية عمل الكثير من الأجهزة الرسمية الحديثة. كما شهدت هذه المرحلة انخفاضاً في نسب مشاركة قوة العمل الآسيوية والإيرانية والهندية على رغم الارتفاع في أعدادها المطلقة. أما المرحلة **الثالثة** فتوصف بالحقبة الآسيوية للهجرة، وهي الفترة التي تبدأ مع ارتفاع أسعار النفط في خريف عام ١٩٧٣ وتنتهي في مطلع عام ١٩٨٣. وتميزت هذه المرحلة بضخامة حجم الإنفاق الرسمي الذي كمحصلة له ارتفعت معدلات تدفق العمل المستقبل وبالتحديد الآسيوية. أما المرحلة **الرابعة** والأخيرة فقد بدأت مع انخفاض أسعار النفط في مطلع عام ١٩٨٣ وتقلباته في الثمانينيات والتسعينيات. ففي هذه المرحلة ـ على رغم التقلصات في أسعار النفط في مطلع الثمانينيات ونهاية التسعينيات ـ إلا أن العمل المستورد قد واصل نموه المطرد كما أوضحنا سابقاً. كما أنها قد شهدت انخفاضاً شديداً في حجم بعض الجنسيات العربية لصالح العمل الآسيوي، ليس بفعل تقلص موازنات الدول الخليجية وإنما جاء كردة فعل للاجتياح العراقي للكويت في عام ١٩٩٠ ومواقف كل من الأردن واليمن ومنظمة التحرير الفلسطينية من الاجتياح العراقي، والذي فسر على أنه مساند له وضد قوات التحالف، حيث انخفض حجم وتأثير الجماعة الفلسطينية ـ الأردنية في الكويت من ٤٠٠ ألف فلسطيني في عام ١٩٩٠ إلى ما دون ٢٠ ألف فلسطيني. وفي نهاية التسعينيات قدرته إحدى الدراسات بحوالى ٨,٦٥٠ فلسطيني في عام ١٩٩٩، كما تقلص حجم العراقيين المقيمين في الكويت من حوالى ١٢٠ ألفاً في نهاية الثمانينيات من القرن العشرين إلى حوالى العشرة آلاف حتى عام ١٩٩٩. وبالمثل انخفض عدد اليمنيين العاملين في الكويت من قرابة العشرين ألفاً في نهاية الثمانينيات إلى قرابة ٣١١٨ في نهاية التسعينيات. كما تقلص حجم اليمنيين في العربية السعودية من أكثر من ثلاثة ملايين مهاجر يمني حتى عام ١٩٩٠ إلى قرابة ٤٢٤ ألف يمني في عام ١٩٩٤. إلا أن استحقاقات العملية السلمية في الشرق الأوسط ومجيء الملك عبد الله الثاني إلى الحكم في الأردن قد أعاد الدفء إلى العلاقات الخليجية ـ الأردنية والذي أعاد معه قطاعاً من الأردنيين الباحثين عن عمل في قطاعات الجيش والأمن وبعض مؤسسات القطاع الخاص في بعض الدول الخليجية الصغيرة كقطر والبحرين والإمارات العربية المتحدة.

٣ ـ عوامل الجذب والطرد المؤثرة في عمليات الهجرة في المنطقة

العربية: تكاد تتفق معظم الدراسات الرائدة التي عالجت قضايا الهجرة وانتقال العمالة بين البلدان العربية على أن الهجرة، وخصوصاً في ذروتها في النصف الثاني من السبعينيات وما بعدها، ما هي إلا نتاج للعوامل والمتغيرات الاجتماعية والسياسية الفاعلة في خلق الظاهرة. بعض من هذه العوامل تم تحديده في فروقات الأجور بين الدول المستقبلة والمرسلة للعمالة، ومعدلات البطالة والتضخم الوظيفي في دول الفائض السكاني، وأخيراً ندرة القوى العاملة المؤهلة والمدربة في الدول المستقبلة للعمالة.

أ ـ **العامل الاقتصادي**: يتلخص الاعتقاد السائد لدى الكثير من دارسي الهجرة في المنطقة العربية بأن الهجرة عبارة عن قرار فردي يقوم بتنفيذه الشخص المهاجر نتيجة لتردي الأوضاع الاقتصادية وانخفاض الأجور في البلدان المرسلة للعمالة عنها في البلدان المستقبلة. بمعنى آخر ان الهجرة وانتقال الأيدي العاملة بين البلدان العربية قد حددت في ضوء الاختلافات الاقتصادية بين دول العسر ودول اليسر في المنظومة العربية، وفي ضوء طموحات الأفراد لتحسين أحوالهم المعيشية. وقد أكد بيركس (Birks) وسنكلير (Sinclair) في دراسة لهما ذلك بالقول: «فحجم ونمط الهجرة الدولية في المنطقة العربية حددت أساساً بالتوزيع اللامتساوي لمصادر الدخل النفطي. كما أن الأوجه التي وظفت فيها العائدات النفطية في هذه الدول أدت إلى المزيد من «التنمية» اللامتكافئة وإلى فروقات في الدخل بين الدول العربية. ففروقات الدخل هي العامل الأساسي في حركة التنقلات الدولية للعمل»[٣٩].

من ناحية أخرى، وجد من دراسة أجريت على عينة من أساتذة المدارس والجامعات المصرية العاملين في الدول النفطية أن فروقات الأجور والطموح الشخصي كانا وراء سفر هؤلاء إلى الخارج. فمثلاً وجد أن المرتب الشهري للأستاذ الجامعي هو ١٥٠٠ جنيه مصري في الشهر بمصر وأن ما يكسبه (من راتبه) على مدى ثلاثين عاماً من العمل المتواصل يكون ٥٤٠,٠٠٠ ألف جنيه. أما الأستاذ المعار للعمل في إحدى الجامعات الخليجية فيقدر راتبه بـ ١٣٥٠

(٣٩) J. S. Birks and C. A. Sinclair, «Economic and Social Implication of Current Development in the Arab Gulf: The Oriental Connection,» in: Tim Niblock, ed., *Social and Economic Development in the Arab Gulf* (London: Croom Helm; New York: St. Martin's Press, 1980).

ديناراً بحرينياً في الشهر، أي بمعنى آخر أن الأستاذ الجامعي المصري المعار للتدريس في إحدى الجامعات الخليجية سيكسب خلال سنوات إعارته الست، وهي المسموح له بها من قبل السلطات المصرية، ما يقارب من ٩٧,٢٠٠ دينار، أي قرابة مليون جنيه مصري وهو ضعف ما سيتقاضاه الأستاذ المصري في ثلاثين عاماً من العمل المتواصل في إحدى الجامعات المصرية مع ثبات المتغيرات الأخرى. لذا فإننا نجد أن بعض المعارين للعمل في هذه الدول يبقون فترات أطول من مدة الإعارة، وبعضهم الآخر ينهي خدماته في دول المنشأ رغبة منهم في البقاء مدداً أطول في دول الاستقبال أو أنه يعاود المجيء إلى المنطقة بمجرد تآكل مدخراته المالية أو ضياعها في شركات توظيف الأموال.

وبالمثل يتكرر المثال المصري، ولكن بصور أخرى في دول الإرسال العربية منها وغير العربية، ففي دراسة حديثة قام بها البنك الدولي عزت هجرة البنغاليين إلى دول الشرق الأوسط النفطية إلى الاختناقات الاقتصادية التي يعانيها المجتمع البنغالي، كالبطالة ومحدودية السعة الاستيعابية للاقتصاد البنغالي على خلق فرص عمل جديدة بالإضافة إلى فشل الخطة الخمسية في تحقيق أهدافها وبالتحديد في خلق فرص عمل جديدة لمخرجات التعليم وتاركيه والمهاجرين من الريف إلى المدن، أي بمعنى آخر، ساهمت أوضاع الاستخدام المحلي لقوة العمل في الدول المرسلة للعمالة الفقيرة نسبياً في الاستجابة السريعة لهذا الطلب الخارجي المتزايد.

وفي الدول المستوردة للعمالة فإن الأسباب الاقتصادية قد تعزى إلى اتساع فرص العمل التي خلقها الاقتصاد النفطي، وخصوصاً في طفرته السبعينية، وصغر حجم قوة العمل المحلية كماً وكيفاً، بالإضافة إلى برامج بناء الهياكل الأساسية البالغة الطموح، وتعزيز وتوسعة الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم والإسكان... الخ. وأخيراً رغبة هذه الدول في تنويع مصادر الدخل فيها وبناء قاعدة صناعية معتمدة في إدارتها فنياً وتكنولوجياً على الخارج من حيث الخبرات الفنية والأيدي العاملة.

ب ـ **العامل الاجتماعي والسياسي**: تعزى عملية انتقال العمل من دول العسر والفائض السكاني إلى دول اليسر المالي والعسر البشري كذلك إلى القرب الجغرافي والتشابه الثقافي كاللغة والدين المشترك، وأحياناً تدخل علاقات

القرابة والدم في طبيعة التوجه الاجتماعي والسياسي لدول الاستقبال حيال الكثير من القضايا القومية المعاصرة في المنطقة العربية، فكبر حجم الوجود العربي في كل من الكويت والإمارات العربية المتحدة وليبيا، وكذا تزايد حجم المهاجرين من العمال المسلمين من أفريقيا وباكستان والهند في العربية السعودية لا يخرج عن هذا الإطار.

أما على صعيد الدول المصدرة للعمالة، فالهجرة قد تكون أحد أهم العوامل المساعدة على استمرارية شكل معين من الاستقرار السياسي الداخلي، وذلك بتهجير أو هجرة المعارضين لهم سياسياً إلى دول الاستقبال العربية، أو بتهجير المشكل الاقتصادي كالبطالة والعجز عن جذب الاستثمار الخارجي أو المحلي بعيداً عن الحدود الجغرافية للقطر المعني. وبالنظر لمقدار الثروة التي قد يكون فيها بعض هؤلاء، فإن الكثير منهم قد جذبته حياة رجال الأعمال والمال. وقد عالج سعد الدين ابراهيم هذا الجزء من المشكلة في مناقشته لأثر الهجرة في استقرار النظام السياسي في مصر قائلاً: «إن وجود عناصر المعارضة المصرية في بلدان النفط المجاورة، (في فترة حكم عبد الناصر والسادات) يمثل نعمة ونقمة بالنسبة للنظام السياسي... فمن ناحية، يمثل غيابهم عن الساحة المصرية إضعافاً لصفوف المعارضة الداخلية، والنظام يرحب بذلك، اعتقاداً أو أملاً منه أن هؤلاء المعارضين يركزون على «جمع الثروة» بدلاً من «إشعال الثورة». وقد حدث بالفعل أن بعضهم تحول من مجال السياسة إلى ميدان التجارة والنشاطات المهنية خارج مصر، إلا أن هناك قلة لا تزال ترفع صوتها بانتقاد (النظام)، وقد وجدت منفذاً سهلاً لتمرير أفكارها من خلال وسائل الإعلام في البلدان المضيفة»(٤٠).

هذا يعني أن الهجرة لبلاد النفط والمال سواء تلك القادمة من الدول العربية كمصر والعراق والشام واليمن الشمالي والسودان والأردن، أو من الدول الآسيوية الفقيرة كالهند والأردن وباكستان وبنغلادش والفيليبين وتايلاند... الخ قد أزاحت جزءاً من عناصر عدم الاستقرار بتصدير المشكل بعيداً عن الحدود الجغرافية لدول المنشأ.

---

(٤٠) ابراهيم، **النظام الاجتماعي العربي الجديد: دراسة عن الآثار الاجتماعية للثروة النفطية**، ص ١٤٧.

على صعيد الفرد فإن الهجرة إلى دول النفط تبدو وكأنها المخرج الوحيد لحل الكثير من الصعاب والمشاكل الشخصية كالزواج مثلاً أو شراء مسكن وتأثيثه. . . الخ، وقد وجد من دراسة أخرى حديثة أجريت على أساتذة الجامعات السودانية أن أحد أسباب الهجرة بالإضافة إلى تردي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وضيق دائرة التعبير السياسي هو محاولة البعض البحث عن المال في الدول العربية المنتجة للنفط لبناء أو لشراء منزل أو شقة وتأثيثها. ويكاد ينطبق هذا على معظم المهاجرين من الدول العربية الأخرى وبالتحديد مصر والأردن وسوريا. . . الخ[٤١] والمهاجرين من الدول غير العربية كالهند وباكستان والفيليبين. . . وغيرها.

رابعاً: الهجرة في المنطقة العربية: في البحث عن التفسير

كما هو واضح من سياق النقاش السابق، ان فكرة «سوق العمل» شكلت محور أدبيات الهجرة في المنطقة العربية. فعلى رغم قناعتنا بأهمية هذا المنحى في تفسير المشكل إلا أنه لم يقم على تفسير ظواهر ذات علاقة جدلية بظاهرة الهجرة مثل لماذا وفي هذا الوقت بالذات يتم استثمار جزء من رأس المال الغربي في بعض من أجزاء العالم الثالث على رغم الفائض من العمالة ومعدلات البطالة العالية في الغرب. . . الخ؟ كما أنه لم يفسر لنا مثلاً لماذا لا يهاجر المال النفطي للاستثمار في دول الفائض البشري في آسيا وأفريقيا. . .؟ أو لماذا تقوم الشركات الغربية العاملة في مصر واليمن وغيرها من دول الفائض البشري العربية بتوظيف عمالة آسيوية على رغم توفر عمالة مثلها من الناحية الكمية والكيفية في هذه الدول. . .؟ فهذه التساؤلات وغيرها الكثير يفسر لنا عجز المداخل غير المستندة للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الفاعلة داخلياً وخارجياً في صناعة المشكل.

بالإضافة إلى ذلك، فإن مفهوم سوق العمل قد يكون أقرب لتفسير الظاهرات المثيلة في المجتمعات المتقدمة ـ حيث تم اشتقاقه ـ نظراً لتوفر المقومات الضرورية لعمل آلياته، إلا أن توظيفه لتفسير أوضاع التشغيل

---

(٤١) الخواجة، «سياسات استخدام وانتقال الأيدي العاملة العربية من بلدان الإرسال: مراجعة نقدية،» ص ٢ ـ ٣.

ومستوياته في الدول العربية وربما في الكثير من دول العالم الثالث، في الكثير من حالاتها، غير موفق. فمفهوم الاستخدام يختلف جوهرياً في حالة مجموعتي الدول المتقدمة في مقابل المتخلفة. فهو في الأولى ينصرف إلى العمل لدى الغير بأجر نقدي وفي ظل أنظمة مقننة ومعايير يفترض أنها تستند إلى أسس البيروقراطية الحديثة. أما في مجموعة الدول النامية فتبرز أنماط من العمل والمشاركة قد لا تقوم على أسس العمل المأجور أو أن يكون لها صفة الاستمرارية والانتظام وإنما يعتمد أداء العمل فيها على اندماج الفرد ضمن منظومة عمل تابعة للوحدات القرابية المالكة لوسائل الإنتاج كالعمل في كنف الأسرة المالكة وسائل الإنتاج في قطاع الزراعة أو الغوص أو الرعي أو الحرف الأسرية الأخرى كالنجارة والحدادة. . . الخ، إذ يتم إنجاز العمل وتلبية احتياجاته من القوى العاملة ضمن أطر الوحدات القرابية دون أن يتم عرضها في سوق العمل[٤٢].

وبالمثل يمكن القول بالنسبة لمفهومي العرض والطلب اللذين يقدمهما المدخل الكلاسيكي الجديد. فمفهوما العرض والطلب لا يتلاءمان مع واقع التشغيل وظروفه في الدول العربية ودول العالم الثالث، ذلك أن مفهوم عرض العمل مبني على افتراض الحرية التامة لأفراد قوة العمل في المفاضلة بين العمل والتمتع بأوقات الفراغ في ظل معدل الأجر السائد. أما مفهوم الطلب فهو الآخر يقوم على افتراض حرية الوحدات الاقتصادية القائمة في اختيار الفن الإنتاجي المستخدم فيها وفقاً للأسعار النسبية لكل من عنصري العمل ورأس المال وبافتراض إمكانية إحلال لا نهاية بينها. وفي الواقع فإننا نجد أن عملية المفاضلة غير قائمة في ظل مجتمعات العسر واليسر على السواء في المنطقة العربية. أما من حيث الاختيارات التكنولوجية، فالدول العربية كما الدول النامية الأخرى هي مستوردة للفن الإنتاجي وغير مبتدعة له. ففنون الإنتاج السائدة تكونت وتشكلت في الدول الصناعية المتقدمة وفقاً لظروفها ومواردها المختلفة عن تلك التي في منظومة دول العالم الثالث. وبعيداً عن مقولات المدرسة الكلاسيكية الجديدة والتي لم تخرج في تفسيرها لعملية الهجرة في المنطقة العربية عن متغيرات الجذب والطرد المتبناة في تفسير ظاهرة الهجرة الكلاسيكية لأوروبا وأمريكا، فمتغيرات مثل الحاجة لبناء مسكن أو تأثيثه، والرغبة في زيادة الدخل، أو الالتحاق بالعائلة في دول المهجر، وارتفاع

(٤٢) المصدر نفسه.

معدلات البطالة والتضخم السكاني في الدول المرسلة للعمالة، وضعف المورد البشري في الدول المستقبلة.. على رغم أهميتها النسبية إلا أن صدقيتها لا تستقيم إلا في إطار السياق التاريخي والاجتماعي والاقتصادي للدول ذات العلاقة بالمشكل وموقعها في السوق الاقتصادي العالمي.

فحركة الهجرة الكبيرة التي اجتاحت المنطقة العربية خلال العقود الثلاثة الممتدة من ١٩٧٣ إلى ٢٠٠٠ لا يستقيم فهمها إلا في ضوء المعطيات الجديدة التي أفرزها الارتفاع الكبير في أسعار النفط خلال الحقب السابقة، أي أن مؤشرات الزيادة المطردة في تنقلات العمل بين المنطقة العربية وإليها لم تعد محكومة بمتغيرات عرضية أو وقتية، بل هي أساساً مرتبطة بالتغيرات الجوهرية في أجهزة الإنتاج والأهمية النسبية للبلدان المستقبلة والمرسلة للعمالة وطبيعة ارتباطها بالسوق الاقتصادي العالمي.

فالأحداث السياسية والاقتصادية التي عاشت المنطقة العربية غمارها، وبالتحديد انقسام دول المنظومة العربية وبفعل عامل النفط إلى دول اليسر مقابل العسر، وكذا ضمور القوى القومية وقوى الستينيات في مقابل بروز القوى التقليدية والمحافظة والإسلاموية، قد تزامن ولربما ارتبط بالنظام الجديد لتقسيم العمل على الصعيد العالمي، وبعض من شواهد هذا الارتباط المتمفصل يمكن تحديدها في طبيعة العلاقة غير العادية التي تطورت بين دول المجموعة الأوروبية وأمريكا والمنطقة العربية. وقد ازدادت صادرات أوروبا القريبة للمنطقة العربية بشكل كبير خلال ربع القرن المنصرم مقارنة بالفترات السابقة، حيث ارتفعت صادرات أوروبا الغربية أو المجموعة الاقتصادية الأوروبية إلى المنطقة العربية، خصوصاً الدول العربية المنتجة للنفط من ٢١٩٥ مليون ايكو (Ecus) (وحدة التعامل النقدي لدول السوق) عام ١٩٥٨ إلى ٣٢,١٣٧ مليون ايكو عام ١٩٨٠[٤٣]. ونلاحظ أن قيمة الواردات من الدول الأوروبية والولايات المتحدة قد ارتفعت بشكل كبير بعد حرب تحرير الكويت عام ١٩٩١، حيث ارتفعت قيمة الواردات العربية من الدول الأوروبية من ١٣ مليار دولار عام ١٩٨٨ إلى ٢١,٥ مليار دولار عام ١٩٩٢، ثم قفزت لتصل إلى ٣٠,٥ مليار دولار عام ١٩٩٧.أما قيمة الواردات من الولايات

(٤٣) انظر: Al-Najjar, «Aspects of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: A Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait».

المتحدة الأمريكية، فهي قد تضاعفت كثيراً خلال الفترة ذاتها، حيث ارتفعت قيمة الواردات العربية من ٥,٥ مليار دولار عام ١٩٨٨ إلى ١١,٥ مليار دولار عام ١٩٩٢، ثم إلى ١٥ مليار دولار عام ١٩٩٧. بالإضافة إلى ذلك، فقد زاد اعتماد المنطقة العربية في تلبية الكثير من حاجاتها، على الخارج. وتبرز خطورة هذا الاعتماد في الانكشاف الغذائي للمنطقة العربية للخارج، إذ ارتفع العجز في الميزان الغذائي من ٨٤٤ مليون دولار عام ١٩٧٣ إلى أكثر من ٢٠٦ مليارات دولار عام ١٩٩٧، إلا أنه في الوقت الذي ارتفعت فيه الصادرات الزراعية العربية من ٤,٥ مليار دولار عام ١٩٩٠ إلى ٥,٨ مليار دولار عام ١٩٩٧، نجد أن الواردات الزراعية العربية مارست الصعود هي الأخرى، مرتفعة من ٢٠,٨ مليار دولار عام ١٩٩٠ إلى ٢٦,١ مليار دولار عام ١٩٩٦، ثم انخفضت بعض الشيء عام ١٩٩٧ لتصل إلى ٢٥,١ مليار دولار. وتمثل الحبوب ٣٠,٢ بالمئة من قيمة الواردات العربية، أي بقيمة قدرها ٧,٦ مليار دولار في عام ١٩٩٧[٤٤]. أما السمة الأخرى لهذا الارتباط، فهي طبيعة وأسلوب تخصيص العائدات النفطية في الدول العربية المنتجة للنفط في تشييد الهياكل الأساسية وفي خطط التنمية الطموحة؛ هذه المشاريع التي بضخامتها استثارت كماً هائلاً من العمل في قطاعات التشغيل «المستجدة» في اقتصادات هذه الدول.

خاتمة

ان هذه المتغيرات وأخرى اقتصادية واجتماعية تمت الإشارة إلى بعضها خلال العرض السابق هي في الواقع مؤشرات فاعلة للأنماط الجديدة لتراكم رأس المال. بشكل محدد، إنها تتيح له الاستفادة من الفائض العمالي الرخيص في دول الفائض العمالي، وكذا توظيف الفائض المالي للدول النفطية ضمن حدودها الجغرافية وبطرق «أكثر إنتاجية»، أي أنه في الوقت الذي تواجه رؤوس الأموال الغربية بعض الخطورة في سبل استثماراتها في بعض الدول الآسيوية (شبه القارة الهندية مثلاً)، فإن لتوظيف الفائض العمالي الآسيوي في مشاريع «التنمية» في الدول العربية النفطية فائدة عظيمة وربحاً مميزاً. فالهجرة

---

(٤٤) جامعة الدول العربية، الأمانة العامة [وآخرون]، **التقرير الاقتصادي العربي الموحد**، ١٩٩٩، ص ٣٨.

إلى المنطقة العربية تعتبر المتغير/الآلية الذي تم في ضوئه ربط أو ارتباط المال النفطي بالتقسيم الجديد للعمل، وكذلك بالأنماط الجديدة لتراكم رأس المال. وقد لا نكون مبالغين إذا قلنا ان الهجرة العمالية هي الدعامة التي تم عليها تشكل النظام الجديد لتقسيم العمل، وكذا الأنماط الجديدة في عملية تدويل رأس المال خلال الحقبة النفطية. إلا أن حرب الخليج الثانية التي جاءت بفعل الاحتلال العراقي للكويت قد خلقت حالة اقتصادية جديدة لدول الخليج اتسمت بالشحة، كما أنها قد خلقت حالة دولية جديدة تمثلت في استئثار الولايات المتحدة بالقرار الدولي، ونمو متصاعد لقوة الشركات الإعلامية ومؤسسات المال وتطور كبير في تكنولوجيا الاتصال وانتقال المعلومات، أي بمعنى آخر لقد دشنت حرب الخليج الثانية دخول المجتمع البشري لحالة تاريخية جديدة أطلق عليها البعض اسم «العولمة»، فيما رآها الكثير من الأقلام في الوطن العربي والعالم الثالث شكلاً من أشكال الاستعمار الجديد والأمركة الثقافية.

وخلاصة القول، إن الهجرة إلى المنطقة العربية، وبالتحديد في حقبتها الآسيوية، وطبيعة البرامج التنموية المقامة بالإضافة إلى الإخفاق الشديد الذي واجهته برامج التنمية في مصر والشام والشمال الأفريقي، فضلاً عن التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي ضربت نسيج المجتمع العربي والمتمثل في ضعف المركز التفاوضي العربي قبالة الغرب وإسرائيل وضعف قوى التغيير العربية، وطبيعة التحولات الدولية منذ تسعينيات القرن الماضي حتى الآن، والدخول العربي الشامل تحت المظلة الأمريكية، كلها أمور ساعدت على ولوج المنظومة العربية، بل الكثير من دول العالم الثالث ذات الارتباط المباشر بفعل عامل الهجرة وغيرها بالحالة الدولية الجديدة التي زادت من ضعف دول العالم الثالث وعمقت الهوة بينها وبين الدول الصناعية الكبرى بشكل غير مسبوق.

الفصـــل الثـانـي

الشركات النفطية والهجرة العمالية:
التاريخ والمجتمع

مقدمة

أثار النفط منذ اكتشافه في الثلاثينيات الكثير من الإشكالات المجتمعية التي تجذرت بمرور الزمن في بنيته وعلاقات المجتمعات الخليجية، فالتشكيل الاجتماعي ـ الاقتصادي الذي خضعت له دول المنطقة على رغم أنه حمل معه بعض سمات المجتمع التقليدي، إلا أنه في مضمون علاقاته يحمل جذور النظام الاقتصادي الرأسمالي.

فالاتصال بالخارج وبروز الأهمية المتزايدة للنفط واستثماره ساهما في دخول أنماط إنتاجية جديدة. ويمكننا هنا تحديد بعض أهم سمات التشكيل الجديد والمتمثلة في: بروز نظام العمل المأجور وتدفق العمل الأجنبي، وبالتالي نمو المدن وتشكيل طبقة أو فئة التجار والمثقفين، وبروز شكل من أشكال التراتب الطبقي، معيداً بالتالي تشكيل دائرة التحالفات التقليدية وتوزيع القوة في المجتمع على أسس قد تكون أكثر موضوعية تقترب في بعض حدودها من نضج علاقات الأساس في المجتمعات الصناعية. ولم تقتصر ضخامة تأثير الثروة النفطية ونمط الإنتاج الجديد على المجتمعات الخليجية، وإنما امتدت لتؤثر في نسق وعلاقات المجتمع العربي الاقتصادية والاجتماعية، وليس من المبالغة القول إن أثرها انسحب كذلك على مضمون العلاقة في دول العالم الثالث، كما في أسس ارتباطها بالاقتصاد الغربي. وهو بذلك ـ أي الرأسمالية النفطية ـ يشكل نظاماً فرعياً من أنماط الإنتاج الرأسمالية سمي تجاوزاً بـ «نمط الإنتاج النفطي» (Oil Mode of Production) الذي لا زالت الكثير من سماته في طور التشكيل والبناء.

ونحن نعتقد، كما أشرنا في ذلك في مؤلفات[1] أخرى، أن المنطقة تشهد، كما شهدت مناطق أخرى من العالم كاليابان، وكوريا الجنوبية والبرازيل وغيرها، نشوء شكل جديد من أشكال الرأسمالية، تختلط فيها التقليدية المغرقة أحياناً في محليتها مع آخر صيحات ومبتكرات الحداثة وعصر العولمة، كما تمتزج فيها قيم وأعراف البداوة والقرية مع بعض عقلانية الرأسمالية الغربية. إنها رأسمالية تحتاج إلى الكثير من التقويم والتغيير حتى يستقيم مسارها.

ويرسم هذا الفصل صورة لمصادر الهجرة لدول منابع النفط في مرحلة ما قبل النفط ـ وهي المرحلة **الأولى** التي تمثل نشأة وتحول المجتمعات القبلية في الخليج والجزيرة العربية إلى نظم سياسية حديثة، **والثانية** إبان وبعيد اكتشاف النفط في الثلاثينيات والأربعينيات من القرن العشرين. كما سيتم التطرق هنا لأوضاع الاستخدام وسياسات التوظيف في الشركات النفطية العاملة في منطقة الخليج في المرحلة الممتدة من عام ١٩٣٠ إلى عام ١٩٥٥.

أولاً: الهجرة إلى منطقة الخليج العربي: الظاهرة القديمة

الفكرة السائدة لدى كثير من المهتمين بدراسة تنقلات العمل في منطقة الخليج العربي أن الظاهرة التي نحن في مواجهتها هي في واقع الأمر «ظاهرة نفطية»، قد ساعد النفط منذ بداية اكتشافه في العقد الثالث من هذا القرن على تصاعد عمليات الهجرة[2]. والواقع أن الدارس للتاريخ الاقتصادي ـ الاجتماعي لمنطقة الخليج العربي يكتشف حقيقة أن غالبية مجتمعات الخليج العربي من الكويت شمالاً حتى عمان جنوباً، ما هي إلا وليدة خليط من الهجرة العربية والأجنبية ساهمت الظروف الاقتصادية والسياسية التي عاشتها الجزيرة العربية وربما الساحل الإيراني في القرون الثلاثة الماضية في تصاعد وتيرتها.

---

(١) انظر: باقر سلمان النجار: **سوسيولوجيا المجتمع في الخليج العربي: دراسات في إشكاليات التنمية والتحديث** (بيروت: دار الكنوز الأدبية، ١٩٩٩)، و**المرأة في الخليج العربي وتحولات الحداثة العسيرة** (بيروت: المركز الثقافي العربي، ٢٠٠٠).

(٢) لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، انظر: **العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي: بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط**، تحرير نادر فرجاني (بيروت: المركز، ١٩٨٣).

وتشير الدراسات التاريخية التي عالجت تشكل مجتمعات الخليج إلى أن تنقلات القبائل والجماعات القاطنة لكلا ساحلي الخليج والجزيرة العربية لم تحدها الحواجز السياسية والجغرافية، كما أن انصهار الجماعات الوافدة بالجماعات القاطنة لم تعقه الأصول العرقية أو القبلية أو المرجعيات المذهبية. فالبحث عن الرزق وقسوة الحياة الاقتصادية في قلب الجزيرة العربية قد دفع بكثير من القبائل والجماعات العربية إلى الانتقال والعيش حيث المجتمعات البحرية والمستقرة على الساحل الإيراني وبعض مناطق الساحل العربي كشرق الجزيرة العربية وعمان. فالمحطات البحرية الإيرانية، كبندر عباس وبوشهر ولنجة وجيرو على سبيل المثال كانت تضم حتى نهاية القرن الماضي بالإضافة إلى سكانها الإيرانيين خليطاً من البلوش والعرب(٣) والرقيق(٤). كما أنه ليس بجديد القول إن الكثير من القبائل والعائلات العربية ذات النفوذ السياسي والاقتصادي الآن على الساحل العربي كبني كعب والقواسم والبوكواره وبعض عائلات البحرين والكويت كانوا من سكنة الساحل الإيراني. كما أن ظروف عدم الاستقرار السياسي في المنطقة، نتيجة للنزاعات المحلية أو لخضوعها للاحتلال المستمر والمتنوع من القوى البحرية الخليجية والأوروبية مثل القوة العمانية أو البرتغالية، وكذلك الصراع على سيادة الأرض والبحر بين الكثير من الجماعات والقبائل العربية، قد دفع بالبعض من الجماعات إلى السفر والعيش في مرافئ الساحل الإيراني أو البحث عن مناطق أكثر استقراراً على الساحل العربي كانتقال البوفلاسة والرميثيات من أبو ظبي إلى دبي بعد مقتل طحنون عام ١٨٣٣(٥)، وانتقال الدواسر من البحرين إلى المنطقة الشرقية

---

(٣) يشير لوريمر إلى أن قرية والكي في منطقة داشستان على الساحل الإيراني كانت تضم حتى مطلع هذا القرن سكاناً «عرباً» هاجروا في الأغلب من الساحل العربي وبالتحديد البحرين وكانوا يعملون في زراعة البلح والقمح والشعير ويتكلمون العربية والفارسية. كما يذكر أن جماعة الدموخ الذين يقال إنهم ينتمون إلى قسم آل حسن من قبيلة الدواسر هم إحدى الجماعات القاطنة لمنطقة داشستان. كما يشير إلى أن مدينة لنجة على الساحل الفارسي من الخليج العربي في مطلع القرن الماضي كانت تضم بالإضافة إلى حكام العرب خليطاً من العرب والإيرانيين والهنود وبعض الأفارقة.

(٤) ج. ج. لوريمر، **دليل الخليج: القسم الجغرافي**، ٧ ج، ط ٢ (قطر: الديوان الأميري، [د. ت.])، ج ١، ص ٤٥٨.

(٥) محمد غانم الرميحي، «الديمقراطيات في الخليج،» في: **محاضرات الموسم الثقافي لعام ١٩٧٦ - ١٩٧٧** (أبو ظبي: وزارة الإعلام والثقافة، المجمع الثقافي، [د. ت.])، ص ٤٨.

(الدمام) في العشرينيات من القرن العشرين[٦]، وانتقال واستقرار قبيلة المهاندة من قطر إلى الكويت وبعض مناطق الخليج العربي الأخرى في مطلع الستينيات من القرن العشرين.

وبالمثل يمكن القول إن الكثير من الجماعات العربية والهندية والفارسية قد تحولت من الساحل الشرقي إلى الساحل الغربي للخليج العربي بفعل عوامل شتى منها على سبيل المثال:

١ ـ ازدياد العلاقات التجارية بين الساحل الغربي للخليج وفارس في فترة انتعاش تجارة وصيد اللؤلؤ (١٧٠٠ ـ ١٩٢٠).

٢ ـ تحول خط التجارة من الساحل الشرقي إلى الساحل الغربي من الخليج العربي، وكذا انتقال المقيم السياسي البريطاني من ساحل فارس إلى البحرين في العقد الثاني من القرن الماضي وسقوط مدينة لنجة على ساحل فارس كمرفأ تجاري مهم.

٣ ـ ازدهار صناعة الغوص وتوسعها والتي كانت بحاجة إلى أيد عاملة لم يكن المتوفر منها محلياً يفي بذلك.

٤ ـ بداية تشكل مناطق الاستقرار الحضري على الساحل الغربي للخليج العربي مثل نشأة الكويت وقطر ودبي وازدهار البحرين... الخ.

وتشير بعض الدراسات إلى أنه في الوقت الذي سيطرت فيه العائلات التجارية التقليدية ذات الأصول القبلية في المنطقة على صناعة الغوص والسفر، كان العاملون في المستويات الدنيا من مهنة الغوص مثل السيب والغواص ...الخ وعلى متن سفن التجارة، في الغالب من الفئات الدنيا من المجتمع المحلي مع بعض المهاجرين من البلوش وغيرهم ـ الذين انتقلوا إلى مناطق الخليج عن طريق عمان ـ أو من القاطنين في جنوب إيران وبعض العناصر

---

(٦) يشير فؤاد الخوري في كتابه **القبيلة والدولة في البحرين** إلى أن بعض السكان المحليين في الجزيرة قد غادروها في النصف الأول من هذا القرن نتيجة للنزاع الذي نشب على اثر الإصلاحات الإدارية التي حاول إدخالها الميجور ديلي في الفترة من ١٩٢٠ ـ ١٩٢٦.

Fuad I. Khuri, *Tribe and State in Bahrain: The Transformation of Social and Political Authority in an Arab State*, Publications of the Center for Middle Eastern Studies; no. 14 (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1980), p. 66.

البدوية والأفارقة[٧] التي كانت تنتقل إلى مناطق الساحل في مواسم الغوص والسفر (النقل البحري). وتذهب إحدى الدراسات الحديثة إلى أن تجارة الرقيق كانت ضمن النشاطات الاقتصادية التقليدية ذات المردود الاقتصادي على الفرد والدولة، وتضيف هذه الدراسة أن مشيخة قطر كانت، حتى عشرينيات القرن العشرين، تتقاضى ما قدره ٨٠ روبية نظير دخول كل فرد من العبيد الأفارقة والبلوش وبعض العمانيين. وترتفع أو تنخفض أعداد المهاجرين أو «المنقولين» إلى مناطق الخليج العربي بقدوم أو انتهاء مواسم الغوص. والملاحظ أنه في الوقت الذي مثل فيه المهاجرون موسمياً من جنوب العراق (البصرة على وجه التحديد) وأفراد القبائل النازحة من أواسط الجزيرة والباحثة عن الرزق على الساحل عصب قوة العمل العاملة في صناعة الغوص في الكويت[٨]، نجد أن بعض تقارير مكتبة الهند الشرقية تجنح إلى القول بأن غالبية العاملين في صناعة الغوص في الإمارات الجنوبية هم من النازحين من جنوب إيران أو من عمان الداخل أو من البلوش أو من الرقيق الذين تم تقدير عددهم بحوالى ٢٠٠٠ فرد عام ١٩٢٩م. و٧٠٥٠ فرداً عام ١٩٣٥[٩].

وعلى رغم الافتقار إلى بيانات دقيقة تؤكد هذه المزاعم أو تنفيها إلا أننا نعتقد أن التوسع الذي خضعت له صناعة الغوص في عموم منطقة الخليج في القرن التاسع عشر، بالإضافة إلى الطبيعة المحفوفة بالمخاطر لهذا العمل[١٠]، قد دفعا إلى استيراد أيد عاملة من خارج المنطقة لسد النقص الذي لم يتجاوز في الغالب ٢٠ بالمئة إلى ٣٠ بالمئة من الإجمالي العام للعاملين في قطاع الغوص أو السفر.

---

(٧) المصدر نفسه.

(٨) يقدر عدد الداخلين في صناعة الغوص من القادمين من البصرة وبعض أفراد القبائل النازحة من أوساط الجزيرة العربية أو تلك النازحة من العراق بحوالى ١٠,٠٠٠ فرد في كل موسم من مواسم الغوص الكبير في الكويت.

(٩) Ian Seccombe, «Labour Migration to the Arabian Gulf,» *British Society for Middle Eastern Studies Bulletin*, vol. 10, no. 1 (1983), pp. 3-20.

(١٠) لم يكن العمل في هذه الصناعة يسوده الود الدائم كما يحلو لبعض كتاب تاريخ المنطقة القول بذلك، إذ إن صعوبة العمل في هذه المهنة بالإضافة لطبيعة علاقات الإنتاج السائدة فيه غير المتكافئة وغير الإنسانية، والتي تربط بين المالك لوسائل الإنتاج (النواخذة أو الطواش أو التاجر) والغواص، قد تدفع بالأخير إلى المطالبة بأوضاع أكثر عدالة وإنسانية كما حدث في البحرين عام ١٩٣٢م عندما أضرب ١٥٠٠ غواص عن العمل وساروا في مسيرات لمركز الشرطة في المنامة مطالبين بإطلاق سراح اثنين من رفاقهم وبظروف عمل أكثر عدالة كما أشار إلى ذلك أحد تقارير وزارة الخارجية البريطانية.

وليس بجديد القول بأن الكثير من هؤلاء العاملين في قطاع الغوص قد دخلوا الصناعة الجديدة في ظل الكساد الذي أصاب صناعة الغوص، كما أن الأعباء المالية لبعض تجار الغوص قد دفعتهم ـ بالإضافة للإجراءات البريطانية الخاصة بتحريم تجارة الرقيق في النصف الأول من القرن التاسع عشر ـ للتخلص من بعض أو كل العبيد الذين انخرطوا بدورهم في قطاع النفط. ويؤكد ذلك أودسلي (Audsley) الملحق العمالي بالسفارة البريطانية في القاهرة في تقرير له عن الأوضاع العمالية في قطاع النفط في عام ١٩٤٩ بأنه كان هناك ما قدره ٢٥٠ من العبيد المحليين يعملون في قطر(١١).

من ناحية أخرى، فإن ازدهار تجارة اللؤلؤ والسفر قد ربط هذه المنطقة بشكل كبير بالقارة الهندية والساحل الأفريقي، مما ساهم في انتقال الهنود والأفارقة (الزنوج) وفي انتقال الكثير من عادات وتقاليد هذه المجتمعات إلى المنطقة، كانتقال بعض العادات الغذائية والعادات المتعلقة بمراسيم الزواج مثل لباس العروس والزينة التي تعلق في «الفرشة»، وكذلك في انتقال الكثير من فنون الغناء والرقص الهندي والأفريقي إلى منطقة الخليج. فالكثير من الفنون الشعبية مثل رقصة «الليوة» و«الجربة»، وكذلك العديد من الآلات والألحان الموسيقية الأفريقية والهندية والفارسية، مثل «الأصوات» و«الطنبورة» وجدت طريقها إلى منطقة الخليج بفعل انتقال «العمالة الأجنبية».

لذا من الممكن القول إن التنوع الديمغرافي والإثني والعرقي لسكان الخليج العربي ساعد على تشكيل تراث شعبي متنوع الثقافات، إلا أنه متميز في طبيعته من المؤثرات الداخلية في تكوينه، وإذا كان لكل مجتمع من هذه المجتمعات، ثقافته الفرعية(١٢)، فإن تشكيل هذه الثقافة قد ساهمت فيه بالإضافة إلى الظروف البيئية والاقتصادية علاقة مجتمعات الخليج العربي بالمجتمعات المجاورة ونوعية الجماعات الداخلة في تكوينها. لذا فالتراث الشعبي البحريني ـ على سبيل المثال ـ بقدر ما هو وليد بيئتها الاقتصادية هو نتاج لتفاعل ثقافة الجماعات المهاجرة باختلافاتها العرقية والإثنية مع الثقافة المحلية. كما قد تفيد الإشارة هنا إلى أن انتقال الهنود المبكر إلى عُمان

---

(١١) انظر تقرير أودسلي عن أوضاع العمل في القطاع النفطي في قطر: F. O. 371/749242.

(١٢) بافتراض أن منطقة الخليج والجزيرة العربية على رغم الاختلافات النسبية بين مجتمعاتها تمثل وحدة ثقافية تماثل في ذلك وحدة بلاد الشمال الأفريقي الثقافية أو وحدة بلاد الشام الثقافية... الخ.

والعلاقات السياسية والاقتصادية التي ربطت عُمان بالساحل الأفريقي قد جعلت من حجم تأثير ثقافة هذه المجتمعات في المجتمع العماني أكثر منه مقارنة بالمناطق الخليجية الأخرى. وقد تميز انتقال العمالة الوافدة واستقرارها في الثلاثينيات والأربعينيات من القرن الماضي (القرن العشرين) بالتالي[١٣]:

١ ـ أن العمالة الوافدة المشاركة في قطاع الغوص قد اتسمت بكونها إما موسمية كانتقال بعض العناصر البدوية وبعض سكان جنوب البصرة وجنوب فارس، أو دائمة كالانتقال القسري لبعض الأفارقة (العبيد).

٢ ـ أن العمالة الوافدة المشاركة في الأعمال التجارية والسفر، وغالبية هؤلاء من الهنود وبعض الإيرانيين، وعلى رغم صغر حجمها ـ أي العمالة ـ إلا أنها تميزت بالاستقرار النسبي مقارنة بالمجموعة السابقة.

٣ ـ أن العمالة الوافدة بشكل عام وباختلاف مصادرها وأصولها العرقية لم تبدأ عملية استقرارها الفعلي في المنطقة إلا بعد الحرب العالمية الأولى وبروز مدن الاستقرار المرتبطة بالتجارة والثروة النفطية الجديدة.

ثانياً: تنقلات العمل الحديثة: الظاهرة النفطية الأولى[١٤]

كما مثلت «العمالة الأجنبية» جزءاً من قوة العمل في القطاع الاقتصادي التقليدي، فإن قطاعات التوظيف الحديثة: قطاع النفط والإدارات الحديثة التي تم استحداثها منذ عشرينيات القرن الماضي، قد بدأ العمل فيها بأيد عاملة تقاسمته حتى منتصف الخمسينيات جماعات ذات ارتباط تاريخي وجغرافي بمنطقة الخليج العربي: الهند وفارس. ومن المفيد ذكره أنه بينما شكل الهنود مصدر قوة العمل الماهرة وشبه الماهرة، شكل الإيرانيون وبعض البلوش والعُمانيون واليمنيون قوة العمل غير الماهرة. وعلى الرغم من أن المصادر الهندية والإيرانية والعمانية واليمنية للعمل متمثلة في معظم أقطار الخليج، إلا أن حجم كل منها قد اختلف من قطر إلى آخر. ففي الوقت الذي مثل فيه

(١٣) محمد رياض، «الخليج والخليجيون قبل عام ١٩٣٠: دراسة في الجغرافيا والسكان والاقتصاد،» **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**، السنة ٩، العدد ٣٦ (تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٣)، ص ٢٤٧.

(١٤) أجزنا لنفسنا إطلاق هذا التعبير تمييزاً لهذه المرحلة عن مراحل الهجرة الأخرى، الثانية التي تمتد بين عامي ١٩٥٥ و١٩٧٢، والثالثة التي تمثل فترة الحقبة النفطية (١٩٧٣ ـ ١٩٨٣). أما الرابعة والحالية فقد بدأت مع نكسة أسعار النفط وحرب الخليج الثانية في عام ١٩٩٠.

اليمنيون، مثلاً، قوة العمل الوافدة الأكثر عدداً في العربية السعودية نجد قوة العمل الهندية والإيرانية الأكثر تمثيلاً في قوة العمل في قطاعات التوظيف الحديثة في كل من البحرين والكويت.

ونظراً لقلة ومحدودية البيانات حول التركيب السكاني والنشاط الاقتصادي للجماعات القاطنة لمنطقة الخليج العربي في تلك الفترة، تبقى البيانات الواردة أحياناً في تقارير المعتمدين البريطانيين في المنطقة، وتلك المتعلقة بحركة التوظيف في الشركات النفطية من المصادر الرئيسية لمعرفة حجم ومصادر وأوجه نشاط العمل الوافد، وكذلك حجم وأوجه نشاط العمل المحلي في تلك الفترة.

١ ـ الهجرة إلى الكويت (١٩٢٠ ـ ١٩٥٥)

تؤكد الأرقام المتوفرة عن الهجرة في الكويت ما سبق وناقشناه من أن مصادر العمل الوافدة في هذه الفترة هي من الدول الخليجية: إيران وعمان والبحرين. وقد أثرت عوامل كتلك المتعلقة بالحجم السكاني في دول المنشأ، والمعطيات السياسية المحيطة، وتطور حجم الطلب على الأيدي العاملة بمستوياتها المهنية المختلفة في السوق المحلي، ودرجة استيعاب الأطر المجتمعية المختلفة لهذا العمل في محدودية حجم المجتمع الوافد. وبشكل عام شكّل الإيرانيون حتى مطلع الخمسينيات أكبر تجمع سكاني وافد في المجتمع الكويتي، ففي عام ١٩١٧ كان الإيرانيون يمثلون ما نسبته ٤٨ بالمئة من مجتمع المهاجرين، يليهم في ذلك السعوديون ٢١ بالمئة والعراقيون ١٧ بالمئة. أما خلال الفترة الممتدة من عام ١٩٢٧ وحتى عام ١٩٣٧ ففي الوقت الذي حافظ فيه العراقيون على نسبتهم من مجموع أفراد مجتمع الوافدين، انخفضت مشاركة الإيرانيين والسعوديين إلى ٤٢ بالمئة و١٨ بالمئة على التوالي، وارتفع نصيب العمانيين من ٢ بالمئة إلى ١٣ بالمئة والآسيويين من ٢ بالمئة إلى ٥ بالمئة من مجموع الوافدين. وقد استمر انخفاض مشاركة الإيرانيين والسعوديين أمام ازدياد نسب الجماعات الوافدة الأخرى، حيث وصلت في الفترة الممتدة من عام ١٩٤٢ وحتى عام ١٩٤٧ في حالة الأولى إلى مقدار النصف (٢٢ بالمئة) مقارنة بعام ١٩١٧، وفي حالة الثانية إلى ٧ بالمئة. وقد يعزى هذا الانخفاض، على رغم استمرارية تدفق عناصره، إلى الاستيعاب المجتمعي لبعض عناصر المجتمعين ضمن أطر المجتمع الكويتي، وإلى زيادة حجم انتقال الجماعات

الأخرى، وخصوصاً مع نهاية الحرب العالمية الثانية وبداية التسويق التجاري للنفط واستثمار جزء من عائداته داخلياً، حيث ارتفعت مشاركة العمانيين إلى ١٧ بالمئة والآسيويين إلى ١٠ بالمئة والعناصر الأخرى (الخليجية والأوروبية والأفارقة) إلى ١٤ بالمئة (انظر الجدول رقم (٢ ـ ١)).

الجدول رقم (٢ ـ ١)
نسب وأعداد المهاجرين إلى الكويت في الفترة من ١٩١٧ إلى ١٩٤٢/١٩٤٧ بحسب الجنسية (بالمئة)

الجنسية	١٩١٧	١٩١٧ ـ ١٩٢٧	١٩٢٧ ـ ١٩٣٧	١٩٣٧ ـ ١٩٤٢	١٩٤٢ ـ ١٩٤٧
عراقي	١٧	١٠	١٧	٢٢	٢٩
إيراني	٤٨	٤٨	٤٢	٣٧	٢٢
عماني	٢	١٠	١٢	١٦	١٧
سعودي	٢١	٢٠	١٦	١٢	٧
هندي	١	١	١	٣	٥
باكستاني	١	١	٣	٢	٥
آخرون	١٠	١٠	٩	٨	١٥
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
أعداد الأشخاص	١٤٤	١٥٢	٥٠٧	٨٧٩	٢٧٣٥

المصـــــدر: A. G. Hill, «Aspects of the Urban Development of Kuwait,» (Ph. D. Thesis, Durham University, 1969), p. 85.

وشهدت حقبة الخمسينيات تنوعاً في مصادر الهجرة وخصوصاً العربية، حيث ارتفع عدد المهاجرين العرب الذين دخلوا الكويت من ٣٧١ فرداً عام ١٩٤٧ إلى ١٤٩٤ فرداً في عام ١٩٥٥. ويلاحظ من الجدول رقم (٢ ـ ٢) أن العراقيين (٥١ بالمئة) والعمانيين (٢٥ بالمئة)، والذين مثلوا مصادر العمل العربية الرئيسية للكويت، قد تناقصت نسب القادمين منهم على رغم ارتفاع مساهمتهم المطلقة في المجموع الكلي للقادمين العرب في عام ١٩٥٥ (٢٤ بالمئة و١١ بالمئة على التوالي) وذلك لتزايد عدد الداخلين من العرب الآخرين كالفلسطينيين واللبنانيين الذين ارتفع عددهم في الكويت من ٥٩ (١٥,٦ بالمئة) إلى ٣٢٠١ (٣١,٠٨) بالمئة في حالة الفلسطينيين ومن ٦ (١,٥ بالمئة) إلى ٤٩١ (٤,٨ بالمئة) في حالة اللبنانيين في عامي ١٩٤٧ و١٩٥٥ على التوالي. أما بالنسبة للعنصر غير العربي، فقد استمر الإيرانيون يشكلون المصدر الرئيسي للعمل الوافد الأجنبي، حيث شكلوا على التوالي ما نسبته ٣٠ بالمئة (١٨٥) و٧٧,٦ بالمئة

(٣٧٩٥) في عامي ١٩٤٧ و١٩٥٥. وبالمقابل فقد انخفضت نسب القادمين الهنود من المجموع الكلي للأجانب من ٣٩,١ بالمئة إلى ١٦,١ بالمئة على التوالي (انظر الجدول رقم (٢ ـ ٢)).

الجدول رقم (٢ ـ ٢)
أعداد الداخلين إلى الكويت في الفترة ١٩٤٧ ـ ١٩٥٥ بحسب الجنسية

الجنسية	قبل ١٩٤٧	١٩٤٧	١٩٤٨	١٩٤٩	١٩٥٠	١٩٥١	١٩٥٢	١٩٥٣	١٩٥٤	١٩٥٥
إيراني	١٦١١	١٨٥	٣٠٠	٤٦١	٦٢٥	١٣٤٥	١٥٩٠	٢٠٢٤	٣٣٤٨	٣٧٩٥
عراقي	٢٤٧٦	١٩٠	٣٧١	٥٤٠	٥١٣	١٤٢٦	١٣٠٤	١٥٨٣	١٩٩٩	٢٤١٥
فلسطيني	٦٦٥	٥٩	١١٣	١٣٩	٢٦٨	٨١٣	١٨٢٧	٢٤٥٧	٢١٢٥	٣٢٠١
لبناني	٢٩٩	٦	٢٢	٤٥٠	١٠٠	٣١٩	٦٣٢	٩١٢	١٠١١	١٥٦٥
عماني	٩١٧	٩٦	١٨٧	١٩٦	٢٤٩	٣٥٢	٤٣٤	٥٥٢	٦٥٦	١١٤١
هندي	٧٤٤	٢٥٧	٢١٥	١٩٢	٧٢	٢١١	٤٦٢	٣٨٢	٣٩٧	٤٢٧
باكستاني	٣٥٤	١٠٦	١٣٥	٨٧	٨١	١٤٩	٢١٣	٢٤٧	٢٦٨	٣٦٣
سوري	٢٣٩	٦	١٦	٢٧	٣٤	٩٨	٢١١	٢٢٧	٣٢٠	٤٩١
بريطاني	٩٩	٩٢	١٤١	١٣٨	١١٨	١٨٣	٢٥٠	٢٢٧	٢٠٤	٣٠١
مصري	٣٣٣	٢	٥	٦	١٢	٧٦	١١١	١٩٧	٣٦٥	٤٨٤
آخرون	١٠٣٨	١٧	١٦٩	١٤٤	١٢٧	٢٥٥	٣٨٦	٥٤٥	٥٥٠	٧٦٢
المجموع	٨٧٧٥	١٠١٦	١٦٧٤	٢٣٨٠	٢١٩٩	٥٢٢٧	٧٤٢٠	٩٣٥٣	١١٢٤٣	١٤٩٤٥

المصدر: احتسبت من: المصدر نفسه، ص ٨٣.

أ ـ مساهمة القطاع النفطي في سوق العمل

بلغ عدد العاملين من الكويتيين وغير الكويتيين في بداية أعمال الشركة (شركة نفط الكويت (K. O. C.)) في عام ١٩٣٧ حوالى ٣٦٤ عاملاً، الغالبية العظمى منهم كانوا كويتيين (٨٤,٦ بالمئة) وكلهم تقريباً يعملون في المهن غير الحرفية (Coolies). أما العمال الهنود فقد شكلوا ما نسبته ١٠,١ بالمئة غالبيتهم من العمال المهرة وأنصاف المهرة والكتبة. وعلى رغم صغر حجم العمل البريطاني (٢ ـ ٥ بالمئة)، إلا أنه احتل وعلى الإطلاق المراكز الحاكمة في الشركة: الفنية العليا والمراكز الإدارية المتقدمة. وعلى رغم ارتفاع عدد العاملين الكويتيين في الشركة في عام ١٩٤٢ إلى ٣٣٦ عاملاً، إلا أن نسب مشاركتهم في المجموع الكلي للعاملين قد انخفضت إلى ٨٥ بالمئة مقابل زيادة في نسب العاملين من الهنود إلى ٢٠ بالمئة للعام نفسه.

ومن الملاحظ أن الشركة، خصوصاً في السنوات العشر الأولى من بدء أعمالها قد وظفت في الغالب العمال المحليين في المهن الدنيا مقابل توظيف الرعايا البريطانيين من المصادر الآسيوية التقليدية كالهنود والباكستانيين والسيريلانكيين في المهن الفنية والفنية الوسطى وبعض المهن الدنيا، بالإضافة إلى توظيف الرعايا الأوروبيين في المهن الفنية والإدارية العليا. وقد أثار التدفق الكبير نسبياً للآسيويين الهنود في النصف الثاني من الثلاثينيات مخاوف حاكم الكويت في ذلك الوقت الشيخ أحمد الجابر الصباح، ولا سيما تلك المخاوف من أن ازدياد عدد التجار الهنود ذوي الخبرة في المجال التجاري، قد يخلق أجواء غير متكافئة بالنسبة للتجار الكويتيين. لذا فقد كتب المعتمد البريطاني معلقاً حول هذه المخاوف في عام ١٩٣٦ بالقول: «ان الشيخ (حاكم الكويت) يرغب في الحد من الازدهار الكبير الذي يحققه التجار الهنود، وأثارت مخاوفه هذه المستويات من الانفاق المتدنية للهنود وخبرتهم التجارية، التي قد تدفع بالكثير من التجار الكويتيين ونتيجة للمنافسة غير المتكافئة خارج المجال التجاري. بالإضافة إلى ذلك فإن الكثير من أرباح هؤلاء يتم تحويلها إلى دول المنشأ (الهند)»[١٥].

وتجاوزاً لأي متاعب داخلية، فقد أخذت السلطات البريطانية على عاتقها الحد، قدر الإمكان، من تدفق العمل الهندي لأي الأغراض «إذ لربما تثير استمرارية تدفق العمل (الهندي) قلاقل داخلية وقد يغضب الشيخ (الحاكم)»[١٦]. لذا فقد تم الحد من النشاط التجاري للهنود باستصدار تشريع يمنع الهنود من مزاولة أية نشاطات تجارية في ظل غياب الشريك الكويتي[١٧]. وتمثل هذه البدايات الأولى لتأسيس نظام الكفيل المحلي في منطقة الخليج العربي.

واستمرت، مع ذلك، أعداد العاملين الهنود في الكويت في الارتفاع على رغم المخاوف الرسمية المثارة حولهم، إذا يشير أحد التقارير الرسمية التي

---

(١٥) Baqer S. Al-Najjar, «Aspects of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: A Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait,» (Ph. D. Thesis, University of Durham, 1983), p. 145.

(١٦) المصدر نفسه.

(١٧) المصدر نفسه.

أعدها الملحق العمالي في السفارة البريطانية في القاهرة م. ت أودسلي والموفد لدراسة أحوال العمل في الخليج إلى أن أعداد العاملين في شركة نفط الكويت قد ارتفعت وبشكل كبير في النصف الثاني من الأربعينيات من ١,٦٥٩ في كانون الثاني/ يناير ١٩٤٦ إلى ١٨,٠٤٦ في كانون الثاني/ يناير ١٩٤٩، ثم عادت مرة أخرى إلى الانخفاض إلى ١٢,٧٠٥ في كانون الثاني/ يناير ١٩٥٠[١٨] (انظر الجدول رقم (٢ ـ ٤)). وبالمقابل فقد ارتفع عدد العاملين الهنود في الشركة من ٢٣٦ في كانون الثاني/ يناير ١٩٤٧ إلى ١٢٣٣ في كانون الثاني/ يناير ١٩٤٨، ثم ارتفع إلى أكثر من الضعفين (٤٩٥٤) في كانون الثاني/ يناير ١٩٤٩[١٩]، إلا أنه انخفض عن ذلك بقليل ليصل إلى ٤٢٠٨ في عام ١٩٥٠[٢٠]. أما إجمالي عدد العاملين فقد انخفض من ١٠,٦٤٤ في آذار/ مارس من العام نفسه إلى ٧,٥٠٠ في كانون الثاني/ يناير عام ١٩٥٢[٢١].

ولا تشير الوثائق الرسمية إلى الوجود العربي أو حتى الإيراني ضمن قوة العمل في شركة النفط في الأعوام السابقة لعام ١٩٤٩ على رغم أن السجلات الرسمية للقادمين، بالإضافة إلى الدراسات التاريخية، تشير إلى بداية نشأة مجتمع (Community) الجاليات العربية: العراقية والخليجية (العمانية والبحرينية). كما أن السلطات البريطانية قبل نكبة فلسطين عام ١٩٤٨ لم تكن ذات اتجاه مؤيد لتوظيف العرب في القطاع النفطي بحجة:

(١) قلة المخرجات التعليمية العربية كماً ونوعاً نتيجة لتخلف البرامج التعليمية والتدريب.

(٢) «ارتفاع التكلفة الاقتصادية للعمل العربي في حالة استيراده مقارنة بالعمل الهندي»[٢٢]، إلا أن عقد الخمسينيات قد شهد متغيرات عدة على

---

(١٨) قد تفيد الإشارة هنا إلى أن الارتفاع الشديد لأعداد العاملين في الشركة في النصف الثاني من الأربعينيات كان نتيجة للتوسع في المشاريع الإنشائية التي أقامتها الشركة وتشييد البنى الأساسية لها. كما أن الزيادة الكبيرة لأعداد العاملين والتي سبقت الإشارة إليها جاءت نتيجة للتوسع في توظيف الكويتيين وبشكل مؤقت في مشاريع البناء والتشييد، والتي عادت أعدادهم إلى الانخفاض مع مطلع الخمسينيات من ٣٩٠٩ إلى ٢٠٦٧ ما بين عامي ١٩٤٩ و١٩٥٠.

(١٩) F. O. 371/74942.

(٢٠) F. O. 371/82116.

(٢١) F. O. 371/98467.

(٢٢) Al- Najjar, «Aspects of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: A Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait,» p. 149.

المستوى المحلي (القطري) وعلى المستوى الإقليمي (العربي) دفعت باتجاه ارتفاع مساهمة العمل العربي في قوة العمل في القطاع النفطي في الكويت بشكل عام.

ويمكن تحديد هذه المتغيرات في التالي:

(١) بدء عمليات التسويق التجاري للنفط الخام في عام ١٩٤٦.

(٢) النزوح الفلسطيني بعد نكبة عام ١٩٤٨ الذي أتاح للكثير من الدول النفطية الاستفادة من الأيدي العاملة الفلسطينية المتعلمة والمدربة، وبالتحديد في الكويت وقطر والعربية السعودية.

(٣) تولي الشيخ عبد الله السالم الصباح الحكم في شباط/فبراير من عام ١٩٥٠، والذي يوصف بسياسته الليبرالية الداخلية وحماسه الشديد لتعريب التوظيف في مجالات العمل الحديثة في الكويت.

وقد ازداد في عهده عدد العاملين العرب في الكويت، كما أنه بدا معتمداً على الفلسطينيين في إدارته لجهازه الحكومي بشكل كبير. وقد تتدخل السلطات البريطانية ـ أحياناً ـ لدى الإدارات الحكومية المحلية أو لدى شركة النفط لإيجاد عمل لبعض النازحين الفلسطينيين، ويمكن التعرف على هذا من خلال رسالة جوابية من مدير شركة النفط للمعتمد البريطاني في الكويت على النحو التالي: «عطفاً على رسالتكم ٢٩/١٧ (٩/١٣) والمؤرخة في ١٤ آذار/مارس من عام ١٩٤٩، التي تطلبون فيها الترتيب لتوظيف بعض الفلسطينيين النازحين في الشركة، إننا على استعداد لتوظيف ٣٠٠ إلى ٥٠٠ من العمال المهرة الفلسطينيين بنفس شروط توظيف العمالة الهندية الماهرة»[٢٣].

ومن المهم التأكيد هنا أن الخطوة البريطانية السابقة لم تكن تمثل اتجاهاً عاماً وثابتاً من قبل السلطات البريطانية حيال توظيف العمل الفلسطيني، إذ سرعان ما بدأوا بدعم الموقف الداعي إلى تقليل الاعتماد على العمل العربي والفلسطيني على وجه الخصوص، وذلك «لأن ازدياد عدد الفلسطينيين (في

---

(٢٣) المصدر نفسه، ص ١٤٩.

الكويت) سوف يؤلب الرأي العام (الكويتي) ضد السلطات البريطانية، وهناك ما يكفي من الفلسطينيين هنا والذين سيكون تأثيرهم موجهاً بشكل مباشر ضد السلطات البريطانية»[٢٤].

وبشكل عام، فقد ارتفعت أعداد العرب العاملين في الشركة من لا شيء في الثلاثينيات ومطلع الأربعينيات إلى ١٤٤٨ في شهر آذار/مارس من عام ١٩٥٠، وشكل العمانيون الغالبية العظمى منهم (٨٨٥) فضلاً عن حوالى ٣٠٦ عراقيين و١٨٨ فلسطينياً. بالإضافة إلى ذلك فإنه في الوقت الذي استمر فيه الأوروبيون في احتكار المناصب العليا في الشركة، فقد احتلت قوة العمل الهندية وبعض قوة العمل العربية المستويات المهنية الوسطى (الأعمال المكتبية والفنية)، حيث شكل الهنود ما نسبته ٨٥,٥ بالمئة و٩٥,٨ بالمئة من قوة العمل الوسطى في عامي ١٩٤٩ و١٩٥٠ على التوالي، أما قوة العمل العربية (٥٢ بالمئة و٥٣ بالمئة) والكويتية (٣٩ بالمئة و٣٧ بالمئة) على وجه الخصوص، فقد شكلت غالبية العاملين في المستويات المهنية الدنيا عامي ١٩٤٩ و١٩٥٠ على التوالي (انظر الجدول رقم (٢ ـ ٣)).

الجدول رقم (٢ ـ ٣)
مستخدمو شركة نفط الكويت بحسب الجنسية والمستوى الوظيفي بين عامي ١٩٤٩ و١٩٥٠

الجنسية	كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٩				آذار/مارس ١٩٥٠			
	كبار الموظفين	الكتاب والفنيون	العمال	المجموع	كبار الموظفين	الكتاب والفنيون	العمال	المجموع
بريطاني	١٢٩٣			١٢٩٣	١٠٩٧	١		١٠٩٨
أمريكي	١٩٣			١٩٣	٧٥			٧٥
أوروبي	١٦	٣		١٩	١٨	٥	٥	٢٨
هندي		٩١٣	١٨٣٨	٢٧٥١		٨٧٩	١٥٧٣	٢٤٥٢
باكستاني		١٩٨	١٩٥٩	٢١٥٧		١٦٨	١٥٨٨	١٧٥٦
إيراني		٣	٩٣٣	٩٣٦		٢	٧١٨	٧٢٠
أفريقي			١١	١١		٥	٨	١٣
كويتي		٦٢	٣٩٠٩	٣٩٧١		٤٦	٣٠٦٧	٣١١٣
عماني		٢	٧٧٧	٧٧٩		٢	٨٣٣	٨٣٥

يتبع

(٢٤) المصدر نفسه.

تابع

عراقي		٦	٣٣٤	٣٤٠		٧	٢٩٩	٣٠٦
سعودي		١	٣٧	٣٨		١	٣٧	٣٨
بحريني		٤	٧	١١		٣	٩	١٢
سوري		٥	٢	٧		٥	٣	٨
فلسطيني		٨٤	٩	٩٣		٨٥	١٣	٩٨
مصري		١	١	٢		١		١
لبناني		٨	٢	١٠		٩	٢	١١
صومالي		١	٢٢	٢٣			٢٧	٢٧
يمني		١	٥٨	٥٩			٥٢	٥٢
آخرون		٧	٥	١٢		١	١	٢
مجموع غير العرب	١٥٠٢	١١١٧	٤٧٤١	٧٣٦٠	١١٩٠	١٠٦٠	٣٨٩٢	٦١٤٢
مجموع العرب		١٨٢	٥١٦٣	٥٣٤٥		١٦٠	٤٣٤٣	٤٥٠٣
المجموع	١٥٠٢	١٢٩٩	٩٩٠٤	١٢٧٠٥	١١٩٠	١٢٢٠	٨٢٣٥	١٠٦٤٥

المصدر: احتسبت من: Baqer S. Al- Najjar, «Aspects of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: A Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait», (Ph. D. Thesis, University of Durham, 1983), p. 148.

ب ـ ظروف الاستخدام في القطاع النفطي

على رغم تقارب أوضاع عمل الهنود في القطاعات النفطية في دول الخليج العربي، إلا أن هناك فروقات نسبية على الأقل في علاقات العمل والخدمات المقدمة للمستخدمين الهنود بقيت قائمة بين دول المنطقة. فمثلاً تعتبر أوضاع وظروف استخدام العمل الهندي في الكويت الأسوأ عند مقارنتها بالدول الخليجية الأخرى، وعلى رغم التفضيل الذي يحظى به العمل الهندي مقارنة بالعمل المحلي إلا أنه لم تكن أوضاعه متساوية أو مقاربة على الإطلاق وفي عموم المنطقة بظروف استخدام وسلم أجور العمل الأوروبي. فالعامل الفني الهندي يدفع له راتب شهري قدره ١٩٠ روبية هندية، بالإضافة إلى ٩٥ روبية كعلاوة معيشة، أي أنه يتقاضى راتباً شهرياً يساوي ٢١ جنيهاً استرلينياً (٢٨٥ روبية هندية) في الوقت الذي يتقاضى فيه العامل الفني البريطاني راتباً شهرياً قدره ٥٥ جنيهاً، بالإضافة إلى السكن والأكل وعلاوات السفر[٢٥].

(٢٥) المصدر نفسه، ص ١٥١.

ويتقاضى الموظف «الصغير» (Junior) الهندي راتباً شهرياً قدره ٢١٠ روبيات (١٥ جنيهاً استرلينياً) بالإضاف إلى السكن والأكل المجاني، ولا يسمح للعمال الهنود بالتزود بأكثر من ليترين من الماء يومياً ولا يتمتعون كأقرانهم الأوروبيين بخدمات الشركة الطبية أو بوسائل الترفيه المتاحة لموظفي الشركة من الأوروبيين.

وفي الوقت الذي يتم فيه دفع أجور الموظفين الأوروبيين بالعملات الأوروبية ـ ذات قيمة الصرف المرتفعة ـ تصرف رواتب العمال الهنود بالعملة الهندية ذات قيمة الصرف المنخفضة[٢٦]. وقد نصح أودسلي في معالجته لأوضاع العمل في القطاع النفطي في الكويت، بضرورة تحسين أوضاع السكن والخدمات المقدمة للعمال الهنود، وذلك في ضوء الاعتماد المتزايد على العمل الهندي والذي سيبقى كذلك لسنين قادمة[٢٧].

وقادت أوضاع العمل المتدهور للعمال الهنود إلى رفع احتجاجهم المتكرر على تدني الأجور والمعاملة السيئة التي يلقونها على يد أرباب العمل البريطانيين إلى السلطات المحلية والادارة البريطانية، والحكومة الهندية. ففي شهر آب/أغسطس من عام ١٩٤٨ أضرب العمال الهنود في شركة النفط مطالبين بتحسين أوضاع العمل والمعيشة، إلا أن السلطات البريطانية عملت على إبعاد قادة الإضراب الذين وصفهم قائد الشرطة البريطاني ف. ج. مكلينتك (F. J. Mclintic) في الكويت بـ «مختلقي المشاكل ودعاة شغب وربما شيوعيين»[٢٨].

ولم يكن سوء استخدام العمل الهندي مقتصراً على القطاع النفطي، بل امتد هو الآخر إلى القطاع الرسمي، إذ انه نتيجة لتردي ظروف العمل والاستخدام في بعض المشاريع الرسمية التي تنفذها الحكومة أضرب في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٣، ٩٠٠ عامل باكستاني يعملون في مشروع إنشاء محطة تحلية المياه ومحطة التوليد الكهربائي احتجاجاً على تدني مستوى السلامة في ظروف العمل التي أودت بحياة أحد العمال الباكستانيين. وعندما فشلت محاولات المصالحة ألقت السلطات الكويتية القبض على ٦٩٠ عاملاً، حيث تم إبعاد «العناصر القيادية» منهم وعاد العمال إلى أعمالهم في ضوء

---

(٢٦) المصدر نفسه، ص ١٥٠.

(٢٧) Seccombe, «Labour Migration to the Arabian Gulf».

(٢٨) Al-Najjar, Ibid., p. 150.

وعود بإحداث بعض التعديلات في ظروف العمل والاستخدام(٢٩).

وبالمقابل، لم تكن ظروف استخدام العمل المحلي الكويتي أفضل حالاً من تلك التي يعيشها العمل الهندي، حيث لم يجاوز أجر العامل منهم حتى نهاية الأربعينيات أكثر من ٣ روبيات هندية في اليوم، أي ما يقارب ٨٤ روبية في الشهر (٦ جنيهات استرلينية). وتتشابه هنا شروط استخدام العمل الكويتي بمثيلاتها في الدول الخليجية الأخرى، إذ يتم التعاقد مع العمال بشكل مؤقت ويتقاضون راتباً يومياً، كما أن توظيفهم يتم على طريق الوكلاء المحليين: عبد الله ملا صالح (شركة المقاولات الكويتية)، وشركة يوسف الغانم (شركة المقاولات والبناء). ولا يعتبر العمال الكويتيون موظفين في شركة النفط، حيث يتم دفع أجورهم لشركات التوظيف التابعين لها والتي تحوّلها إليهم بعد اقتطاع عمولتها منها. وفي هذا الصدد يشير أودسلي إلى أن شركة النفط الكويتية دفعت ما قدره ١٥٢,٧٣٠ جنيهاً استرلينياً كرواتب لشركات التوظيف الثلاث العاملة في الكويت، وقد اقتطعت منها ما قدره ٢٢,٧٣١ جنيهاً كعمولة لها(٣٠)، أي أن ما قيمته ١٥ بالمئة من أجور العمال يذهب كعمولة لشركات التوظيف المحلية التي تحول أصحابها فيما بعد إلى رموز أساسية في المجتمع التجاري الكويتي من حيث الثقل المالي، وكذا السياسي والاجتماعي (انظر الجدول رقم (٢ ـ ٤)).

الجدول رقم (٢ ـ ٤)

عدد العاملين في شركة نفط الكويت في الفترة من ١٩٤٥ ـ ١٩٥٠

السنة	عدد العاملين
إجمالي عدد العاملين حتى أيلول/سبتمبر ١٩٤٥	١١٩٠
إجمالي عدد العاملين حتى كانون الثاني/يناير ١٩٤٦	١٦٥٩
إجمالي عدد العاملين حتى كانون الثاني/يناير ١٩٤٧	١٩٠١
إجمالي عدد العاملين حتى كانون الثاني/يناير ١٩٤٨	٧٨٧٨
إجمالي عدد العاملين حتى كانون الثاني/يناير ١٩٤٩	١٨٠٤٦
إجمالي عدد العاملين حتى كانون الثاني/يناير ١٩٥٠	١٠٦٤٤

المصدر: احتسبت من: المصدر نفسه، ص ١٤٦.

(٢٩) يلاحظ أن معظم الإضرابات العمالية التي قادها العمال الآسيويون في معظم منطقة الخليج وجدت صدى لها في الصحافة الهندية والباكستانية، مما يوحي بصلة قادة المضربين ببعض التنظيمات والأحزاب السياسية هناك وانتفاء سمة العفوية عنها. ومن ناحية أخرى فإن أسلوب نقل أخبار المضربين الآسيويين في الصحافة الهندية استخدم لإحراج الموقف البريطاني محلياً وعالمياً. انظر: F. O. 371/104450.

(٣٠) Al- Najjar, Ibid., p. 151.

٢ ـ الهجرة والسكان في البحرين

بخلاف المجتمعات الخليجية الصغيرة الأخرى، كانت جزر البحرين ونتيجة لطابعها الزراعي الاستقراري وازدهار تجارتها البحرية المدينية وغناها النسبي ذات مركز استقطاب لكثير من الجماعات القاطنة على ضفتي الخليج العربي وفي أواسط الجزيرة العربية. كما كانت، وعلى الدوام، محط أنظار القوى البحرية في الخليج سواء أكانت القوى الإقليمية منها كالفارسية والعمانية والعتوب، أو الأجنبية كالبرتغالية والبريطانية. وقد ساهم هذا العامل، بالإضافة للعوامل المجتمعية الأخرى، في خصوصية التركيب الديمغرافي للجزيرة ومرونة انصهار عناصرها الوافدة بالمقارنة بأقطار الخليج والجزيرة العربية الأخرى.

ويقدر لوريمر (Lorimer) عدد سكان الجزيرة حتى مطلع القرن العشرين بحوالى ٩٩,٢٧٥ نسمة، ٦١,٠٠٠ منهم يسكنون ٤ مدن و٣٨,٢٧٥ في ١٠٤ قرى[٣١]. وعلى رغم تحفظاتنا على تقديرات لوريمر المبالغ فيها، إلا أنها وفي الوقت ذاته تعكس درجة الازدهار والاستقطاب الذي عاشته الجزيرة، مما أعطى بالتالي انطباعاً غير واقعي عن الحجم السكاني للجزيرة. وتخلو تقديرات لوريمر من الإشارة إلى عناصر الجسم السكاني الوافد إلا أنه يقدم بعض المعلومات التي هي الأخرى تعوزها الدقة عن طوائف المجتمع البحريني وأصوله العرقية. وتعتبر الإحصاءات السكانية لعامي ١٩٤١ و١٩٥٠ أقرب المتوفر من الإحصاءات أو التقديرات السكانية إلى الدقة، والتي تعطي صورة قد تكون أقرب إلى الواقعية عن التركيب الديمغرافي لسكان البحرين.

فإحصاء عام ١٩٤١[٣٢] يقدر سكان البحرين بحوالى ٨٩,٩٧٠ نسمة، شكل البحرينيون الغالبية العظمى منهم (٨٢,٢ بالمئة). أما الجماعات المهاجرة فكان الإيرانيون هم أكثرها تمثيلاً سواء في المجموع العام للسكان (٨,٣ بالمئة) أو في أوساط المجتمع المهاجر (٤٧,٣ بالمئة)، ويليهم من حيث العدد الأوروبيون، إذ شكلوا على التوالي ما نسبته ٧,٧ بالمئة من الإجمالي العام

---

(٣١) لوريمر، **دليل الخليج: القسم الجغرافي**، ج ١، ص ٣٠٠.

(٣٢) لا يوضح إحصاء عام ١٩٤١ الجماعات العربية المهاجرة من خارج الجزيرة العربية في السكان ولو أنه كما يبدو تم إدخالهم ضمن السكان المحليين.

للسكان و٤٣,٦ بالمئة من الإجمالي العام لمجتمع المهاجرين. وتقل نسبة الهنود مقارنة بالجماعات الأخرى، حيث تصل إلى ١,٥ بالمئة من المجموع العام للسكان و٨,٩ بالمئة من المجموع العام لمجتمع الوافدين للعام نفسه (انظر الجدول رقم (٢ ـ ٥)).

الجدول رقم (٢ ـ ٥)

سكان البحرين وفق إحصاء عامي ١٩٤١ و١٩٥٠ بحسب الجنسية

الجنسية	إحصاء عام ١٩٤١	إحصاء عام ١٩٥٠
بحريني	٧٤,٠٤٠	٩١,١٧٩
إيراني	٧,٥٤٧	٦,٩٣٤
هندي(*)	١,٤٢٤	٣,٠٤٣
سعودي		٢,٥٢٦
عماني ومسقطي		٢,٤٦٦
قطري		٤٣٨
كويتي		١٤٩
يمني		١٠٥
عراقي		٢٢٤
فلسطيني		٢٨
سوري ولبناني		٥٢
مصري		٣٠
عرب آخرون		٢٦٨
بريطاني		١,٨٤٠
أمريكي	٦,٩٥٩	٢٩٠
أوروبي		٧٨
مجموع الأجانب	١٥,٩٣٠	١٨,٤٧١
مجموع السكان المحليين	٧٤,٠٤٠	٩١,١٧٩
المجموع العام	٨٩,٩٧٠	١٠٩,٦٥٠

(*) يتضمن الآسيويين القادمين من شبه القارة الهندية، الهنود وباكستانيين والبنغاليين والسيرلانكيين.

المصدر: احتسبت من: Fahim I. Qubain, «Social Classes and Tensions in Bahrain,» *Middle East Journal*, vol. 9, no. 3 (Summer 1955), p. 271.

وقد ارتفع عدد السكان خلال العشر سنوات (١٩٤١ ـ ١٩٥٠) من ٨٠٠٧ ليصل إلى ١٠٩,٦٥٠، ٨٣,١ بالمئة منهم بحرينيون. أما مساهمة الجماعات الوافدة فقد تفاوتت من جماعة إلى أخرى مقارنة بإحصاء عام

١٩٤٠، حيث انخفضت مساهمة الإيرانيين في الإجمالي العام للسكان، كنسب وكأرقام مطلقة من ٨,٣ بالمئة (٧,٥٤٧) إلى ٦,٣ بالمئة (٦,٩٣٤) ومن ٤٧,٣ بالمئة إلى ٣٧,٥ بالمئة من مجموع الوافدين بين عامي ١٩٤١ و١٩٥٩[٣٣]. وقد يعزى انخفاض نسبة الإيرانيين بشكل عام في عام ١٩٥٠ إلى:

أ ـ أن الكثير من الإيرانيين المقيمين في الجزيرة يتخوفون من الادلاء ببيانات صحيحة خوفاً من الإبعاد، بالإضافة إلى تخوف بريطانيا من أن التأميمات الاقتصادية التي قادها الدكتور مصدق (رئيس الحكومة الإيرانية: ١٩٤٩ ـ ١٩٥٣) في مطلع الخمسينيات في إيران قد تؤثر في موقف هذه الجماعات من المصالح البريطانية في الخليج العربي. وهذا الأمر دفع بالكثير من هذه الجماعات إلى عدم الافصاح عن هويتها القومية[٣٤].

ب ـ أن الكثير من ذوي الأصول الإيرانية النازحين من الساحل الإيراني وربما المناطق الإيرانية الأخرى ومن عرب الهولة وغيرهم قد تم استيعابهم ضمن الأطر المجتمعية المحلية وأصبحوا مع مرور الوقت جزءاً أساسياً ومؤثراً من الجسم السكاني المحلي. ومن المهم الإشارة إلى أن الوجود الإيراني ليس جديد العهد في البحرين، فقد عاش عدد كبير منهم في الجزيرة في القرن السابع عشر إلا أن الكثيرين منهم قد هجروها عائدين إلى إيران مع نشأة الدولة الخليفية مع نهاية القرن الثامن عشر. ولعب الإيرانيون[٣٥] وجماعات عرب الهولة دوراً نشطاً في الحياة الاقتصادية والثقافية والسياسية للجزيرة، خصوصاً بعد سقوط صناعة الغوص وهجرة الكثير من العائلات ذوي الأصول القبلية كالدواسر وغيرهم... الخ إلى المجتمعات الخليجية المجاورة. ونتيجة لعدة معطيات فقدت الغالبية العظمى من هؤلاء الصلة بدول المنشأ. وقد منحهم ثقلهم الاقتصادي خصوصاً في المرحلة اللاحقة لاكتشاف النفط، وتقبلهم المرن للحياة المدنية الحديثة، دوراً كبيراً في الحياة الثقافية والسياسية

---

(٣٣) يقدر تشارلز بلكريف عدد الإيرانيين في البحرين حتى عام ١٩٤٨ بحوالى ٢٠ ألف شخص.

(٣٤) رسالة من المعتمد البريطاني في الكويت إلى المقيم السياسي البريطاني في الخليج في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٥١ حول أحداث مصفاة النفط في عبادان: F. O. 371/91260.

(٣٥) انتقل الكثير من الإيرانيين إلى الجزيرة على أثر تحريرها من سيطرة البرتغاليين عام ١٦٠٢ بدعم عسكري إيراني وعاودوا الهجرة منها إلى إيران بعد عام ١٧٨٣ مع نشأة الدولة الخليفية الحديثة.

للجزيرة وأصبحوا بمرور الوقت إحدى جماعات القوة في الجزيرة الصغيرة[٣٦].

ويقدر إحصاء عام ١٩٥٠ عدد السكان العرب من غير البحرينيين بحوالى ٦,٢٨٦ (٥,٧ بالمئة) من مجموع السكان و٣٤ بالمئة من مجموع الوافدين. ويشكل الخليجيون (وعددهم ٥٥٧٩) ٨٨,٧ بالمئة من مجموع العرب الوافدين، ويعزى ارتفاع حجم الوجود السكاني الخليجي في البحرين إلى أن البحرين، خصوصاً في العقدين الثالث والرابع من القرن العشرين، قد عاشت على رغم الكساد الاقتصادي الذي ألم بالمنطقة رخاءً اقتصادياً شجع بعض العائلات في الأقطار المجاورة على الهجرة إليها. وعلى رغم أن الكثير من هذه العائلات، كالزامل والقصيبي والكواري والسليطي والكبيسي والكعبي والنعيمي قد عاودوا الهجرة إلى دول الخليج العربي الأخرى كقطر والإمارات والعربية السعودية، خصوصاً بعد تدفق واستثمار النفط فيها، إلا أن الباقين ما زالوا يحتفظون بصلات قرابية مع المجتمعات الخليجية الأخرى. وبرز تأثير البحرين الاجتماعي والثقافي في الكثير من عناصر هذه الجماعات وخصوصاً في دول المنشأ. ويكفي الإشارة هنا إلى مثال عائلتي القصيبي والزامل ودورهما الاقتصادي والثقافي في العربية السعودية، وإلى الكثير من العائلات العمانية التي استوطنت البحرين لفترة من الزمن قبل وصول السلطان قابوس إلى السلطة في مطلع السبعينيات من القرن الماضي.

ويعتبر الهنود ثالث أكبر الجاليات الوافدة بعد الإيرانيين والعرب، حيث شكلوا ما نسبته ٢,٧ بالمئة من مجموع السكان، و١٦,٤ بالمئة من الاجمالي العام للوافدين و٢٤,٩ بالمئة من مجموع الجماعات غير العربية في عام ١٩٥٠ (انظر الجدول رقم (٢ ـ ٥)). ولعب الهنود ـ كما في الدول الخليجية الأخرى ـ دوراً كبيراً في الحياة الاقتصادية التقليدية والمحدثة للجزيرة.

---

(٣٦) لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، انظر: Fahim I. Qubain, «Social Classes and Tensions in Bahrain,» *Middle East Journal*, vol. 9, no. 3 (Summer 1955), and

محمد غانم الرميحي، **قضايا التغيير السياسي والاجتماعي في البحرين، ١٩٢٠ ـ ١٩٧٠** (الكويت: مؤسسة الوحدة للنشر والتوزيع، ١٩٧٦).

BIBLIOTHECA ALEXANDRINA
مكتبة الإسكندرية

أ ـ التوظيف والعمل في القطاع النفطي: بابكو مثالاً

لعب اكتشاف النفط وتسويقه منذ الثلاثينيات من القرن الماضي (عام ١٩٣٤) حتى الآن دوراً مهماً في حياة الجزيرة وسكانها، إذ استطاعت هذه الثروة، ولأول مرة، أن تؤسس ثقافة محلية جديدة لسكان الجزيرة، مبنية ـ إلى حد ما ـ على أسس واقعهم الاجتماعي الاقتصادي أكثر منها على أسس معتقداتهم المذهبية وأصولهم القبلية والإثنية.

وفتح عهد النفط منذ اكتشافه في حزيران/ يونيو من عام ١٩٣٢ وبداية تسويقه تجارياً في كانون الأول/ ديسمبر من عام ١٩٣٤ أبواب الرزق ليس للسكان المحليين فقط، وإنما كذلك للكثير من سكان المناطق الخليجية الأخرى: إيران وعمان وقطر والعربية السعودية. واعتمدت الشركة في بداية أعمالها على مصادر العمل *المحلي والخليجي والعربي، وكذلك الإيراني، للعمالة* غير الماهرة وعلى العمالة الهندية في مجالات العمل الماهر وشبه الماهر. وقد صورت بعض الدراسات استخدام العمل الإيراني والهندي بكثرة في أعمال الشركة على أنه محاولة منها (أي الشركة) لإضعاف الموقف التفاوضي للعمالة المحلية، وذلك باستخدام عمالة مطيعة كالعمالة الهندية والإيرانية. وبخلاف الشركات النفطية الأخرى العاملة في الخليج، تم استقدام الكثير من العمالة الإيرانية للعمل في الشركة، الأمر الذي فسر، هو الآخر، على أنه خطوة لإغراق البلاد بالعناصر الإيرانية[٣٧]!! وعلى رغم أننا نفتقد إلى ما يدعم أو يدحض مثل هذا القول، إلا أننا نميل إلى الاعتقاد بأن تدفق العمل الإيراني إلى منطقة الخليج بما فيها البحرين، قد جاء محصلة لتفاعل الكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية:

ـ فمن الواضح أن شركة نفط البحرين، كما يبدو، تفضل استخدام قوة العمل الإيراني نتيجة للخبرة السابقة لبعض من عناصره في مجال صناعة النفط[٣٨].

ـ كما أن من مصلحة أصحاب مكاتب التوظيف (يتيم والعفو والتوراني) استقدام عمالة إيرانية وعمانية قريبة في مصادرها الجغرافية وقليلة التكلفة

(٣٧) Seccombe, «Labour Migration to the Arabian Gulf».

(٣٨) تعتبر إيران أول دولة في الخليج اكتشف فيها النفط.

الاقتصادية وقبولها بأجور وظروف عمل متدنية، فضلاً عن محدودية المسؤولية القانونية تجاههم.

ـ وصول رضا شاه إلى الحكم عام ١٩٣٤ في إيران وتبنيه سياسات التحديث الاجتماعي والاقتصادي وتحرير المرأة، وسياسة الخدمة العسكرية الإجبارية، الأمر الذي دفع بالكثير من سكان المناطق الساحلية الإيرانية، وربما الداخلية، إلى النزوح، إلى الساحل العربي من الخليج للاستقرار والعمل.

ـ التضييق على انتقال العمل الهندي، وذلك بعد صدور قانون تعويضات العمال الهنود لعام ١٩٢٣ (Indian Workmen's Compensation Act).

كل هذه العوامل دفعت الشركة إلى الاستفادة من وفرة العمل الإيراني *على رغم مخاوف الحكومة البحرينية حيال تزايد أعداد الإيرانيين العاملين في* الجزيرة، وبالتحديد في شركة النفط. وقد أشار تشارلز بلغريف (Charles Belgrave) المستشار البريطاني لحاكم البحرين (١٩٢٦ ـ ١٩٥٦) إلى هذه المخاوف في رسالة له إلى مدير شركة نفط البحرين في تشرين الأول/اكتوبر من عام ١٩٣٧: «في ضوء الزيادة الكبيرة للإيرانيين الذين يدخلون البلاد خلسة (Clandestinely) وتسهيلات التوظيف السريعة التي تقدمها لهم شركة نفط البحرين (Bapco)، فإن حكومة البحرين ترغب في حث الشركة على عدم توظيف أي شخص ليس لديه ما يثبت أنه من رعايا حكومة البحرين أو من المقيمين الدائمين في الجزيرة بصورة شرعية»[٣٩].

وعلى رغم التعهد بخفض حجم العمل الإيراني فقد استمرت الشركة في اعتماده في وظائفها الدنيا ذات المهارات الفنية المحدودة، حيث ارتفع عدد العاملين منهم من ٤٢٩ في آذار/مارس ١٩٣٧ إلى ٥٥٥ في أيلول/سبتمبر من العام نفسه. ويمكن الإشارة إلى أن الارتفاع النسبي لعدد العاملين الإيرانيين في الشركة مقارنة بالجنسيات الأخرى، وخصوصاً في بداية أعمالها في الثلاثينيات، يعود إلى مشاريع البنى الأساسية للشركة، وبناء مصفاة النفط، والحاجة الشديدة إلى أيد عاملة بعضها غير ماهر، لم تكن مصادر العمل المحلي، بالإضافة إلى ظروف استخدام العمل الهندي، تسمح ببدائل أخرى. وقد أكد ذلك سميث (Smith) مدير شركة النفط في رده على بلغريف قائلاً:

(٣٩) المصدر نفسه، ص ٧.

«اننا نعمل جاهدين بشتى السبل لخفض نسبة العاملين في الشركة من حملة الجنسية (الإيرانية)، وقد وجدنا من الصعب الحصول على العدد الكافي من البحرينيين ليقوموا بأداء الأعمال المطلوبة»(٤٠).

وكانت مخاوف الحكام المحليين حول الوجود الإيراني في الجزيرة تزداد بزيادة «حمى» المطالبة الإيرانية بها، مما دفع بالتالي إلى اتخاذ إجراءات مشددة على دخول هؤلاء البلاد وفي إقامتهم. إلا أن ذلك كله لم يمنع بابكو من مواصلة توظيف العمل الإيراني في الشركة، على رغم شروط توظيفه، والتي ساهمت في وضعها السلطات البريطانية، والقائلة بأن يتم إبعاد هؤلاء عن الجزيرة فور إتمام العمل. ومن المهم الإشارة إلى أن كثرة فرص التوظيف لهؤلاء، كما لغيرهم، وزيادة الطلب على العمل الوافد، قلما كانت تدفع هؤلاء للنزوح من الجزيرة أو السلطات بالتشديد في تطبيق إجراءاتها.

ويبدو أن المخاوف المثارة حول زيادة حجم العمل الإيراني في شركة النفط كان لها ما يبررها في السنوات الخمس الأولى من بدء أعمال الشركة، حيث شكل العمال الإيرانيون بالفعل غالبية العمل الوافد. فالأرقام المتوفرة، تشير إلى أن الإيرانيين حتى بداية تشرين الأول/اكتوبر ١٩٣٧ وصل عدد العاملين منهم في الشركة إلى حوالى ٥٥٥ مقابل ٢٣٦ من الهنود وبضع عشرات من الجنسيات الأخرى. وتناقصت أعداد الإيرانيين مقابل زيادة العاملين من الجنسيات الأخرى، وبالتحديد الآسيويين. وفي كانون الثاني/يناير من عام ١٩٣٩ شكل الإيرانيون ١٠,٦ بالمئة من إجمالي العاملين في الشركة و٢١,٨ بالمئة من قوة العمل الوافد، ثم انخفضت مرة أخرى مشاركة الإيرانيين في قوة العمل في الشركة إلى ٧,٣ بالمئة و١٨ بالمئة على التوالي في كانون الثاني/يناير من عام ١٩٤٣.

وفي تشرين الأول/اكتوبر ١٩٤٨، نجد أنه في الوقت الذي حافظ فيه الإيرانيون تقريباً على المعدل السابق (٧,٥ بالمئة) لتمثيلهم في قوة عمل الشركة ترتفع نسبة مساهمتهم في إجمالي قوة العمل الوافدة عن السنتين السابقتين لتصل إلى ٢٢ بالمئة (انظر الجدولين رقمي (٢ ـ ٦) و(٢ ـ ٧)).

---

(٤٠) المصدر نفسه، ص ٧.

الجدول رقم (٢ ـ ٦)
نمو أعداد العاملين في بابكو من العاملين من غير عقد عمل وبأجر يومي

السنة	بحريني	عراقي	بلوشي	إيراني	مسقطي	سعودي	عماني	آخرون
١٩٣٩	٢٠٩٧	١٥	٢٤	٣١٢	٧	٢٩	١٠	٩
١٩٤٠	١٨٤٤	١١	٢١	٢٤١	٦	٢٤	٨	٩
١٩٤١	١٢٨٣	٨	٨	١٨٣	٥	٢٢	٩	٧
١٩٤٢	٢٢٠٤	٧	٩	٢٧٢	٦	٢٣	٩	٨
١٩٤٣	٢٠٨٤	٧	٧	٢٤٦	٤	١٨	٧	٨
١٩٤٤(*)	٦٣٧٠	٤	٨	١٠٠٠	١٩	٤٩	٨	٦٣
١٩٤٥	٢٩٣٤	٢	١٢	٣٩٥	٤٧	٣١	٧	٣٨
١٩٤٦	٣١١٩	٢	٢٧	٣٤٢	١٤٩	١٩	٥	١٨
١٩٤٧	٣٧٧٦	٥	٦١	٤٩٦	٢٥٢	١٥	٤	٣١
١٩٤٨	٤١٨٤	٥	٤٨	٤٧٩	١٩٩	١٣	٢١	١٨

(*) يتضمن عمال الإنشاء.

المصدر: احتسب من تقرير: أودسلي، «أوضاع العمل في القطاع النفطي في البحرين،» (نيسان/أبريل ١٩٤٩)، F. O. 371/74942.

ويأتي الهنود بعد الإيرانيين وربما يفوقونهم من حيث الأهمية. فمستواهم وخبرتهم الفنية إضافة إلى إتقانهم للغة الانكليزية، وكثرتهم العددية ليس في شركة النفط فحسب، وإنما في البحرين بشكل عام، جعل منهم، وما زال، جماعة أساسية في تركيب وبناء قوة العمل وفي النشاط التجاري لكلا طرفي عملية الهجرة: البحرين والهند.

وكان توظيف الهنود يتم بطريقتين: الطريقة المباشرة وهي التي يتم فيها إيفاد مندوب أو مندوبين عن الشركة إلى شبه القارة الهندية للتعاقد مع عمالة فنية. وقد واجهت هذه الطريقة بعض العراقيل الرسمية، وذلك بعد صدور بعض التشريعات في الهند الخاصة بالهجرة والعمل في الخارج، إلا أن الشركة ولتجاوز هذه العقبات، بالإضافة إلى رغبتها في التخفيف من التزاماتها القانونية وأعبائها المالية تجاه العمال، عملت على تشجيع العمال الهنود على القدوم إلى الجزيرة بشتى الطرق بما فيها دخول البلاد خلسة، ومن ثم تسهيل عملية توظيفهم في الشركة. «أما الطريقة غير المباشرة في استيراد العمل الهندي فقد كانت تقوم على دعوة العمال الهنود للهجرة إلى البحرين على نفقتهم الخاصة، ومن ثم توظيفهم فيها»[٤١].

(٤١) المصدر نفسه، ص ٧.

الجدول رقم (٢ ـ ٧)
تطور حركة التوظيف في شركة نفط البحرين (بابكو) في السنوات ١٩٣٨ إلى ١٩٦٠ بحسب الجنسية

التاريخ / الجنسية	أمريكي	بريطاني	أوروبي(*)	هندي	باكستاني	بحريني	عراقي	آخرون(**)	المجموع
لغاية ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٣٨	١٢٦	٣٠٨		٤٧٢		٣,٣٠٤		٧٣٤	٤,٩٤٤
لغاية ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٣٩	٩٠	٢٢٤		٤٢٢		١,٨٢٢		٣٠٤	٢,٨٦٢
لغاية ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٤٠	٦٧	١٩٢		٣٧٤		١,٨٧٨		٣٤٩	٢,٨٦٠
لغاية ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٤١	٥٥	١٤٠	٢١	٣٥٢		١,٨٣٧		٣٤٦	٢,٧٥١
لغاية ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٤٢	٣٤	١٣٤	٢٤	٢٧٠		١,٢٩١		٢٥٤	٢,٠٠٧
لغاية ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٤٣	٣٢	١٢٦	٢٨	٢٤٨		٢,٢١٥		٣٤٢	٢,٩٩١
لغاية ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٤٤	٣٢	١١٤	٣٠	٢٢٠		٢,٠٩٦		٣٥٢	٢,٨٤٤
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٤٤	١٣٢	١٤٧	١٢٣	٧٠٧		٦,٣٨٩	١٢٧ عراقي	١,١٥٠	٨,٧٧٥
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٤٥	١٥٦	٢٩٢	١١٨	٦٨١		٣,٥٨٠	٢٠ عراقي	٧٣٦	٥,٥٨٣
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٤٦	١٠٢	٣٤٨	٩٥	٥٥٤		٣,١٧٠	٨ عراقي	٦٤١	٤,٩١٨
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٤٧	١٠٢	٤٩٧	٦٨	٥٦٩		٣,٨٣١	١٠ عراقي	٩٥٠	٦,٠٢٧
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٤٨	٩٠	٦٤٦	٤٨	٥١٢	١٧٢	٤,٤٥٨	١٠ عراقي	٨٣١	٦,٧٦٧
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٤٩	٧٧	٨٣١	٧١	٤٩٣	١٦٦	٤,٦٢٠	٨ عراقي	١,٢٥٦	٧,٥٢٢
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٥٠	٥٢	٨٦٠	٨٦	٤٨٤	١٣٨	٤,٣٠٣	٨ عراقي	١,٣٣٣	٧,٢٦٤
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٥١	٤٥	٩٠٠	٨٤	٥٦٦	١٢٤	٤,٩٣٧	٨ عراقي	١,٠٧٩	٧,٧٤٣
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٥٢	٣٧	١٠١٤	١٠٦	٦٢١	١٦٠	٥,٧٧٠	١٧ عراقي	١,٠٠١	٨,٧٢٦
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٥٣	٣٠	١٠٢٣	٨٩	٥٨٣	١٣٩	٦,٠٤٩	٥ عراقي	٩٣٠	٨,٨٤٨
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٥٥	٤٤	١٠٠٢	٨٢	٦١٢	١٣١	٥,٨٢٩	٥ عراقي	٨٢٧	٨,٥٣٢

يتبع

تابع

لغاية ١ كانون الثاني/ يناير١٩٥٥		١١٢٧		٧٤٤		٦,٧٠١			٨٥٧٢
لغاية ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٥٦		١١٠٠		٨٢٩		٦,٣٢١			٨٢٥٠
لغاية ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٥٧		١١٠٠		٩٠٠		٦,٥٠٠			٨٥٠٠
				(رعايا الكومنولث)			عرب الخليج		
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٥٨	٢٤	٨٧٢		٩٩٩		٥,٦٨٤	٤٥١	٤٢٥	٨,٤٥٥
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٥٩	٢٣	٨٤٤		٩٠٩		٥,٣٦٦	٢٩٨	٣٢٣	٧,٧٦٣
لغاية ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٦٠	١٩	٨١٩		٨٧٣		٥,٣٩٤	٢٦٤	٣١٥	٧,٦٨٤

(*) ويتضمن الجنسيات الأوروبية التالية: استراليا وكندا، إيرلندا، وجنوب أفريقيا.
(**) ويتضمن عرب الخليج بالإضافة إلى العرب الآخرين والإيرانيين والأفارقة.
المصدر: احتسبت من ملفات شركة نفط البحرين (بابكو).

وبشكل عام فإن بريطانيا، ولكونها راعية المصالح الهندية في المنطقة، كانت تؤكد وباستمرار رغبتها في مواصلة ذلك كلما أثارت الحكومة الهندية مخاوفها من تقلص مصالحها في المنطقة. فالمقيم السياسي البريطاني في الخليج كتب إلى المعتمد السياسي البريطاني في الجزيرة في عام ١٩٣٨ السيد وايتمان (Weightman) حول تخوف الحكومة الهندية من «تقلص المصالح الهندية على الساحل العربي للخليج»[٤٢]. وقد ردّ المعتمد السياسي البريطاني مؤكداً دور المعتمدية البريطانية في استمرارية تدفق وتوظيف الهنود في الجزيرة وفي تسهيل التحويلات النقدية للعاملين الهنود... فالجالية الهندية تحول، سنوياً ما قدره ١٣٥,٠٠٠ روبية منها ١٠٠,٠٠٠ إلى ١٢٠,٠٠٠ روبية مساهمة التجار الهنود. ويظهر مثل هذا الرقم ثقل المجتمع التجاري الهندي في الجزيرة، إذ يقدر عدد المتاجر التي بحيازة الآسيويين بحوالى ٢١٥ حتى عام ١٩٤٨، الأمر الذي دفع السلطات البريطانية، نتيجة لكبر حجم المجتمع الهندي وغناه النسبي، إلى التفكير بفتح مدرسة لتعليم أطفال الرعايا الهنود في الجزيرة[٤٣].

وكما أشرنا سابقاً فإن مصادر العمل الهندي قد احتلت حتى فترة متأخرة نسبة عالية من الأعمال الفنية العليا والوسطى وبعض المراكز العليا في المستويات المهنية الدنيا. فالأرقام المتوفرة تشير إلى أنه في كانون الثاني/ يناير من عام ١٩٣٨، احتل الآسيويون ٣٣ بالمئة (٢١٤) من مجموع الأعمال الإدارية والفنية العليا والوسطى والتي يقدر عددها بحوالى ٦٤٨ وظيفة، أي بمعنى آخر إن ٤٥,٣ بالمئة من العمل الهندي يحتل مواقع مهنية متقدمة مقابل ٥٤ بالمئة (٢٥٨) منهم على رغم تصنيفهم على قائمة الأعمال غير الماهرة، يحتلون المراكز الحاكمة في الأعمال غير الماهرة. أما في كانون الثاني/ يناير من عام ١٩٤٠، فقد انخفضت نسبة الهنود في المجموعة الأولى من المهن إلى ٢٤,٨ بالمئة من مجموع العاملين مقابل ارتفاع مساهمتهم في المهن الدنيا (٦٨,٢ بالمئة) من إجمالي الآسيويين في شركة نفط البحرين ـ بابكو. ويتكرر، مرة أخرى، انخفاض مساهمة الهنود في المهن الفنية والإدارية العليا والوسطى. ففي كانون الأول/ ديسمبر من عام ١٩٤٥، قدرت نسبة العاملين الآسيويين من مجموعة المهن الأولى والثانية بحوالى ٢١,٥ بالمئة، أي أن ما يعادل ٤٩,١ من مجموع قوة

---

(٤٢) المصدر نفسه، ص ٨.

(٤٣) المصدر نفسه، ص ٨.

العمل الهندية تعمل في هذا القطاع.

وفي كانون الأول/ديسمبر من عام ١٩٥٠ قدرت مساهمة العاملين الهنود في المستويات المهنية المختلفة بـ ١٧,١ بالمئة و٦٩,١ بالمئة على التوالي(٤٤). وبشكل عام، فإن انخفاض مساهمة العاملين الهنود في المستويات الفنية العليا والوسطى، وربما المراكز الإشرافية في المستويات الدنيا، هو محصلة لارتقاء عدد العاملين من الجنسيات الأخرى من غير البريطانية والأمريكية، ولعملية الحراك المهني الذي أتاح، نسبياً على الأقل، لبعض البحرينيين فرصاً للارتقاء المهني والوصول إلى بعض المراكز الإشرافية.

وبالمثل، فقد ازدادت أعداد الهنود من بضع عشرات في منتصف الثلاثينيات إلى ٢٣٢ في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٣٧(٤٥)، ثم ارتفعت بعد ثلاثة أشهر بمقدار الضعف (٤٧٢). ويوضح الجدول رقم (٢ ـ ٧) تطور مساهمة العمل الهندي في شركة النفط (بابكو). وعلى رغم ارتفاع أعداد العاملين الهنود، إلا أن نسب مشاركتهم في أعمال الشركة قد تعرضت للتذبذب نتيجة لارتفاع وانخفاض مقدار مساهمة العاملين الآخرين، وخصوصاً البحرينيين في أعمال الشركة، حيث ارتفعت نسب مساهمة العمل الهندي من ٩,٥ بالمئة عام ١٩٣٨ إلى ١٢,١ بالمئة عام ١٩٤٠، ثم انخفضت إلى ٨,٥ بالمئة عام ١٩٤٥، وارتفعت مرة أخرى إلى ١١,٣ بالمئة عام ١٩٦٠. وبالمقابل، شكل حجم العمل الهندي من إجمالي عدد العاملين الوافدين في الشركة للسنين نفسها ٢٨,٧ بالمئة و٣٨ بالمئة ٣٣,٩ بالمئة و٣٨,١ بالمئة على التوالي (انظر الجدول رقم (٢ ـ ٧)).

وإذا كان توظيف الإيرانيين والهنود قد جلب بعض التوتر أحياناً في علاقات الأطراف الأربعة: الإدارة، والسلطات المحلية، والحكومة الهندية، والحكومة الإيرانية، فإن توظيف الأوروبيين وخصوصاً الأمريكيين، لم يكن هو الآخر خالياً من الحساسية والامتعاض من قبل السلطات البريطانية في الخليج. فازدياد أعداد العاملين الأمريكيين في الشركة، بالإضافة إلى تحكمهم في المراكز الحاكمة والامتيازات المالية التي كانوا يحظون بها ـ وهو ما سنأتي على مناقشته

(٤٤) «تركيب القوى العاملة في شركة نفط البحرين، ١٩٣٨ ـ ١٩٩٠،» (تقرير غير منشور).

(٤٥) Seccombe, Ibid., p. 7.

لاحقاً ـ أثار مخاوف وحسد السلطات البريطانية. ويشير أودسلي إلى أن روبرت هاي المقيم السياسي البريطاني في الخليج قد طلب منه رسمياً عام ١٩٤٨ التأكد من أن توظيف الأمريكيين لا يناقض نصوص الامتياز النفطي والذي يعطي الأولوية في التوظيف لرعايا الحكومة البريطانية، والتدقيق من أن توظيف المهندسين الأمريكيين لم يكن إلا في الوظائف التي لا تتوفر فيها كفاءات فنية بريطانية ضمن المواصفات المطلوبة(٤٦).

ويلاحظ بشكل عام ارتفاع أعداد العاملين من الأوروبيين في الشركة من ٤٣٤ (٨,٧١ بالمئة) من مجموع العاملين في نهاية عام ١٩٣٧ إلى ٥٦٦ (١٠,١ بالمئة) في عام ١٩٤٥ وإلى ٩٩٨ (١٣,٧ بالمئة) في عام ١٩٥٠، وبعد ذلك انخفاضها إلى ٨٣٨ (١٠,٩ بالمئة) عام ١٩٦٠. وشكلت مساهمة العاملين الأوروبيين من إجمالي العاملين في الشركة للسنين نفسها ٢٦,٤ بالمئة و٢٨,٢ بالمئة و٣٣,٧ بالمئة و٣٦,٥ بالمئة على التوالي (انظر الجدول رقم (٢ ـ ٧)).

ومن المعروف في عموم منطقة الخليج أن مراكز صناعة القرار في الشركات النفطية كانت وما زالت تحتل من قبل البريطانيين والأمريكيين والآخرين من الأوروبيين. كما احتلت بعض العناصر الأوروبية الأخرى من استراليا وكندا وجنوب أفريقيا الوظائف الفنية العليا وبعض المهن الوسطى. ومن الملاحظ أن أعداد الأوروبيين والأمريكيين تزايدت في السنوات الأخيرة من الحرب العالمية الثانية، ثم عاودت الانخفاض مرة أخرى مع مطلع الخمسينيات في الوقت الذي استمرت فيه أعداد العاملين من البريطانيين في الازدياد.

وعلى رغم قلة ثقل الجماعات العربية العاملة في الشركة، بمن فيهم المحليون، من حيث تأثيرهم في صناعة القرار، إلا أنهم شكلوا على الدوام، أكبر الجماعات العاملة في الشركة، وتعرض حجم العمال البحرينيين، كما الآخرين للتذبذب من سنة إلى أخرى، حيث انخفضت مثلاً أعداد العاملين المحليين من ٣,٣٠٤ (٦٦,٨ بالمئة) في عام ١٩٣٨ إلى ١,٢٩١ (٦٤,٣ بالمئة)، ثم ارتفعت إلى ٦,٣٨٩ (٧٢,٨ بالمئة)، ثم تراوحت ما بين ٣,٥٧٠ (٦٤,١

---

(٤٦) أودسلي، «أوضاع العمل في القطاع النفطي في البحرين،» (نيسان/أبريل ١٩٤٩)، F. O. 371/74942.

بالمئة)، و٤,٣٠٣ (٥٩,٢ بالمئة) و٥,٣٩٤ (٧٠,١ بالمئة)، في الأعوام ١٩٤٤ و١٩٤٥ و١٩٥٠ و١٩٦٠ على التوالي (انظر الجدول رقم (٢ ـ ٧)). ولم يشكل العاملون العرب إلا فئة بسيطة من عمال الشركة، خصوصاً في السنوات الأولى لبدء أعمال الشركة (٦١ عاملاً عام ١٩٣٨) وازدادت أعدادهم لتصل إلى ٨٥ عاملاً عام ١٩٤٥ و٢٣٨ عاملاً عام ١٩٤٨[٤٧]. في حين قدر عدد الخليجيين في عام ١٩٥٨ بحوالى ٤٢٥ جلهم من العمانيين.

واعتمدت الشركة على مستويين من العمل العربي: العمالة الفنية والعمالة شبه الفنية ـ وقد جاء توظيف العمالة العراقية رداً على ازدياد العمل الإيراني في الشركة، حيث وصل عددهم إلى ١٢٧ عاملاً في كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٤، ثم انخفض إلى درجة التلاشي في سنوات الخمسينيات والستينيات. ومن المهم الإشارة إلى أن السلطات البريطانية في الجزيرة لم تكن تبدي ارتياحاً كبيراً لتزايد العاملين العراقيين في الشركة. وقد يكون هذا نتيجة للدور القومي الذي لعبته السلطات العراقية والإعلام العراقي في عهد الملك غازي (١٩٣٣ ـ ١٩٣٩) من قضايا الهجرة الأجنبية وتأييدها للحركات الإصلاحية في الخليج والكويت في نهاية الثلاثينيات من القرن العشرين. فقد كتب المعتمد السياسي البريطاني في أواخر عام ١٩٣٧ حاثاً الشركة على الإسراع في إحلال العمل الهندي في وظائف المستخدمين الإيرانيين والعراقيين العاملين في الشركة على النحو التالي: «لقد أثار المقيم السياسي في ٢١ نيسان/ابريل ١٩٣٧ مسألة إحلال الهنود عوضاً من الإيرانيين والعراقيين العاملين في بابكو.. وهو يعتقد أن الكثير من الأمور (ستعود إلى طبيعتها السابقة) بمجرد الانتهاء من اندفاعة المشاريع المؤقتة. لذا يجب الإسراع في توظيف الهنود في أماكن الإيرانيين والعراقيين»[٤٨].

أما العمالة العربية غير الماهرة فقد جاءت من أقطار الخليج العربي الأخرى، وبالتحديد من عمان الساحل والداخل، وقد ازداد عدد العاملين العمانيين في الشركة من ١٧ عاملاً عام ١٩٣٩ إلى ٢٢٠ عاملاً عام ١٩٤٨.

---

(٤٧) المصدر نفسه.

(٤٨) Seccombe, Ibid., p. 8.

وتركز هؤلاء، شأن العمل المحلي، في قطاعات البناء ورصف الشوارع وبعض قطاعات الخدمات الشخصية. والكثير من هؤلاء ترك العمل في الشركة وانتقل إلى قطاعات تقدم ظروف عمل وأجوراً أفضل، سواء في البحرين ذاتها أو في مناطق الخليج الأخرى، وبالتحديد في إمارات الساحل وفي قطر وفي العربية السعودية.

ب ـ ملاحظات على أوضاع العمل في البحرين

لقد أتاح اكتشاف النفط واستثماره ـ كما أشرنا سابقاً ـ للبحرينيين، ولأول مرة، فرصة الاحتكاك وجهاً لوجه مع ثقافات جديدة وافدة: أوروبية وآسيوية، كما أتاح لهم هذا الحدث الاقتصادي فرصة اختبار ظروف عمل جديدة، مما ترتب عليه إعادة رسم خريطة علاقاتهم الاجتماعية على أسس أكثر موضوعية في ضوء نمط الانتاج جديد، والذي انعكس لاحقاً على منظومة تحالفاتهم وعلاقاتهم السياسية والاقتصادية.

ويمكن القول ان سياسة التمييز (Discrimination) التي تبنتها إدارة الشركة، في الأجور وظروف العمل، ليس بين العمال المحليين والوافدين فحسب، وإنما كذلك بين الوافدين أنفسهم، قادت إلى بروز ومن ثم انتشار صراعات العمل بين الإدارة من ناحية، والعمال والموظفين من ناحية أخرى. وقد تمثلت هذه الصراعات في أشكال عدة منها على سبيل المثال: حالات التذمر العامة كالشكوى أو الامتناع عن العمل أو الإضراب عن العمل. ويمكن هنا التمييز بين ثلاثة مستويات لفروقات ظروف العمل والأجور في الشركة. فالمستوى الأول هو الأقل حدة بين المستخدمين الأوروبيين أنفسهم، الأمريكيين والبريطانيين، حيث يتقاضى المستخدم الأمريكي في الشركة ضعف الأجر ـ تقريباً ـ الذي يتقاضاه زميله البريطاني العامل في المهنة نفسها، الأمر الذي دفع بالسلطات البريطانية في الجزيرة إلى المطالبة رسمياً بتساوي أجور العاملين من الأمريكيين والبريطانيين. ويمكن توضيح تلك الفروقات في الأجر بالرجوع إلى الجدول رقم (٢ ـ ٨)[٤٩].

---

(٤٩) أودسلي، المصدر نفسه.

الجدول رقم (٢ ـ ٨)
فروقات الأجر الشهري للموظف البريطاني والأمريكي في شركة نفط البحرين

الوظيفة	بريطاني	أمريكي
الفنيون والكتبة	٥٥ جنيهاً	١٠٠ جنيه
الحرفيون	٦٥ جنيهاً	١١٦ جنيهاً
مساعد مشرف وحدة عمل	٧٠ جنيهاً	١٢٤ جنيهاً
مشرف العمال الحرفيين	٧٥ جنيهاً	١٢٩ جنيهاً
مهندس	٨٥ جنيهاً	١١٩ جنيهاً

المصدر: المصدر نفسه.

ويشير أودسلي إلى أنه قد رفع ملاحظات روبرت هاي المقيم السياسي البريطاني في الخليج حول سياسة التمييز في التوظيف والأجور بين الأمريكيين والبريطانيين إلى ممثل شركة نفط البحرين كرو (Crow) الذي رد بالقول: «ان فروقات الأجور بين الموظفين والفنيين الأمريكيين والبريطانيين تعود إلى كون معظم الفنيين البريطانيين هم من صغار السن وذوي الخبرة المحدودة في الحقول والمصافي النفطية. كما أن الامتيازات المالية وظروف المعيشة للعمال الأمريكان أعلى من تلك التي للبريطانيين»[٥٠]. كما أبدى مخاوفه من أن أي محاولة لإبراز هذه المشكلة للعلن، سوف تدفع الجماعات الأخرى العاملة في الشركة من الهنود والبحرينيين، والتي تتلقى أجوراً زهيدة جداً، بالمطالبة برفع أجورها[٥١]. وتقدم أودسلي بحل وسط متمثل في أن يتساوى البريطانيون والأمريكيون العاملون في الشركة في الراتب الأساسي على أن يكون الاختلاف في العلاوات والامتيازات المالية الأخرى والتي في المحصلة النهائية سترفع قليلاً أجور الموظفين الأمريكيين عن البريطانيين، إلا أن هذا الحل لم يتم اعتماده، وتبنت بريطانيا وبعض العناصر البريطانية في إدارة الشركة سياسة التخلص الهادئ وعلى المدى الطويل من العناصر الأمريكية في الشركة كحل لهذا الإشكال.

وعلى رغم تدني أجور وأنظمة توظيف العمل الهندي والبحريني والعربي

(٥٠) المصدر نفسه.
(٥١) المصدر نفسه.

بشكل عام، إلا أن ظروف توظيف وعمل الهنود تبقى، مع ذلك، أفضل من أجور عمل ومعيشة العمال المحليين. وساهمت عدة اعتبارات سياسية واقتصادية وفنية في تفضيل العمال الهنود على غيرهم من المستخدمين في الشركة. فارتفاع مستوياتهم الفنية وإتقانهم للغة الانكليزية (لغة التعامل في الشركة) ورغبة الحكومة الهندية في استمرارية التحويلات النقدية للعاملين الهنود في المنطقة، بالإضافة إلى اعتبارات سياسية، وربما أمنية، تمثلت في الطاعة التامة (Docile Labour) التي أبداها العامل الهندي وقبوله بواقعه المعيشي المتدني؛ كل هذه عوامل دفعت باتجاه تسهيل استخدام العمالة الهندية على غيرها من الجنسيات الأخرى. وتجنح بعض الدراسات إلى القول ان سياسة التمييز ضد العمل المحلي وتفضيل العمالة الهندية دفعت بالهنود نحو اتخاذ مواقف متعالية تجاه المواطنين البحرينيين ليس في الشركة فحسب، وإنما على مستوى المجتمع البحريني ككل، فأسسوا بذلك مدارسهم وأنديتهم الخاصة وعاشوا في مجتمعهم المغلق عليهم (Enclave Community)، كما سعت الإدارة البريطانية إلى تيسير الكثير من الإجراءات الخاصة بهم، ومنح العديد من الامتيازات التي كانت تمنع عن المواطنين. لذا فقد اعتبروا أنفسهم فئة أعلى من السكان المحليين إذ نظروا إلى الإنكليز على أنهم السادة ولذلك فقد تشبهوا بهم(٥٢)، إلا أنهم بقوا من حيث ظروف العمل والأجور أقل مستوى من العمل الأوروبي. فلم يكن الهنود العاملون في الشركة يتمتعون بالمزايا المتاحة للعمال والموظفين الأوروبيين سواء من ناحية السكن ومستوياته أو من حيث التمتع بخدمات الترفيه ومرافقها، التي بقيت حكراً على الموظفين الأوروبيين ولا يسمح بالمشاركة فيها إلا لفئة قليلة جداً من الموظفين الهنود.

وتنخفض أجور الموظف الهندي عن الأوروبي العامل في الدرجة الوظيفية نفسها بما يقارب النصف. فمثلاً في الوقت الذي يتقاضى البريطاني في وظيفة مساعد محاسب في بداية مربوط الدرجة راتباً شهرياً قدره ٥٠ جنيهاً استرلينياً بالإضافة إلى السكن، يتقاضى زميله الهندي راتباً شهرياً قدره ٢٣ جنيهاً متضمناً علاوة السكن، كما يتلقى الموظف البريطاني في وظيفة كاتب في بداية مربوط الدرجة راتباً شهرياً قدره ٣٠ جنيهاً مقابل ١٦ جنيهاً في حالة الموظف الهندي. ويوضح الجدول رقم (٢ ـ ٩) فروقات الأجور بين

(٥٢) الرميحي، قضايا التغيير السياسي والاجتماعي في البحرين، ١٩٢٠ ـ ١٩٧٠.

العمال من الجنسية الهندية والبريطانية من ذوي التعاقد الشهري(٥٣).

الجدول رقم (٢ ـ ٩)
فروقات الأجر الشهري للموظف الهندي والموظف البريطاني في بعض المهن في شركة نفط البحرين

الوظيفة	هندي	بريطاني
كاتب عام/ أمين مخزن	١٦ جنيهاً	٣٠ جنيهاً
كاتب درجة B/ كاتب اختزال درجة B	١٩ جنيهاً	٣٥ جنيهاً
مصلح أنابيب درجة A/ كاتب اختزال درجة A/ فني	٢٤ جنيهاً	٤٥ جنيهاً
رئيس موظفين درجة C/ كيميائي أول	٢٩ جنيهاً	٥٥ جنيهاً
رئيس موظفين درجة B	٣٦ جنيهاً	٧٠ جنيهاً
متخصصون، طبيب/ رئيس محاسبين	٣٦ جنيهاً	٨٥ جنيهاً

المصدر: المصدر نفسه.

ولا تقتصر فروقات الأجور بين العاملين في ضوء اختلافات جنسياتهم، وإنما تظهر تلك الفروقات أيضاً حسب نوع التعاقد (شهري أو يومي). ويلاحظ أن أجور العمال والموظفين الهنود من المتعاقد معهم بأجر يومي (أي عمال المياومية) تقل عن أولئك العاملين في الوظيفة نفسها من ذوي التعاقد الشهري. في الوقت الذي يحصل الموظف من ذوي التعاقد الشهري في بداية مربوط الدرجة على راتب شهري قدره ٢٢٢ روبية (١٦ جنيهاً) يستلم الموظف من ذوي التعاقد اليومي راتباً يومياً قدره ٥ روبيات و٥ آنات، أي ما يقارب ١١ جنيهاً شهرياً. ومن المفيد الإشارة إلى أن أجر الموظف في المجموعة الأولى ارتفع من ٢٢٢ روبية عام ١٩٤٠ إلى ٢٤٥ روبية (١٨٠ جنيهاً) عام ١٩٤٦، ومن ٥ روبيات، و٥ آنات إلى ٦ روبيات و٥ آنات في حالة الثاني (١٤٠ جنيهاً في الشهر) للفترة نفسها على التوالي (انظر الجدول رقم (٢ ـ ١٠)).

---

(٥٣) أودسلي ، المصدر نفسه.

الجدول رقم (٢ ـ ١٠)

فروقات الأجر اليومي والشهري بين عمال شركة نفط البحرين

الوظيفة	السنة	عدد الموظفين	معدل الأجور	
			آنه	روبية
الموظفون غير المتعاقد معهم (بالأجر اليومي)	أيلول/سبتمبر ١٩٣٩	٢٥٣٧	٧	١
	آب/أغسطس ١٩٤٠	٢٠١٩	١٠	١
	كانون الثاني/يناير ١٩٤١	٢١٨٦	٩	١
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٢	١٥٤٧	١٢	١
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٣	٢٥٤٨	٩	١
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٤	٢٣٩٢	١١	١
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٥	٣٩٣٥	٢	٢
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٦	٣٤٧٥	٥	٢
الفنيون والكتبة والكتابية (بالمرتب الشهري)	كانون الثاني/يناير ١٩٤٠	١٤٢	٩	٢٢٢
الحرفيون (بالأجر اليومي)	كانون الثاني/يناير ١٩٤١	١٤٢	١	٢٢٦
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٢	١٢٦	٧	٢٤٠
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٣	١١٨	٦	٢٤٤
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٤	١٥١	٢	٢٥١
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٥	١٧٧	٥	٥
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٦	١٧٦	١١	٥
خدم منازل (وجبات مجانية) (بالمرتب الشهري)	كانون الثاني/يناير ١٩٤٢	١٠٦	٢	٦
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٣	٩٩	٨	٦
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٤	١٠٤	١٤	٦
(بالأجر اليومي)	كانون الثاني/يناير ١٩٤٠	٤٦	٤	٦٧
	كانون الثاني/يناير ١٩٤١	٤٧	٠٠	٧٠
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٢	٣٦	١٣	٧٨
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٣	٤٠	١٣	٨٥
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٤	٤٩	٦	٩٣
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٥	٩٤	٥	٣
	تموز/يوليو ١٩٤٦	٦٣	١٣	٣
الموظفون المتعاقد معهم وغير المتعاقد معهم (بالمرتب الشهري)	كانون الثاني/يناير ١٩٤٠	١٤٢	٩	٢٢٢
	كانون الثاني/يناير ١٩٤١	١٤٥	١	٢٢٦
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٢	١٢٦	٧	٢٤٠
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٣	١١٨	٦	٢٤٤
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٤	١٥١	٢	٢٥١
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٥	٢٤٩	١	٢٤٨
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٦	٣٢٤	٨	٢٤٢
	تموز/يوليو ١٩٤٦	٣٢٥	٩	٢٤٥
الموظفون المتعاقد معهم (بالأجر اليومي)	كانون الثاني/يناير ١٩٤٠	١٧٧	٥	٥
	كانون الثاني/يناير ١٩٤١	١٧٦	١١	٥
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٢	١٠٦	٢	٦
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٣	٩٩	٨	٦
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٤	١٠٤	١٤	٦
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٥	٥٠٠	١٠	٦
	كانون الثاني/يناير ١٩٤٦	٤٠٩	١٠	٦
	تموز/يوليو ١٩٤٦	٢٨٩	١٥	٦

المصدر: المصدر نفسه.

وتمتد فروقات الأجور في الشركة لتشمل أحياناً أصحاب المهنة الواحدة. فمثلاً يتم تصنيف رواتب العمال الهنود من ذوي الأجر اليومي على أساس جهة ومكان التعاقد. فأولئك الذين تم التعاقد معهم محلياً تقل أجورهم عن أولئك الذين تم التعاقد معهم خارجياً. فسائق الزورق البخاري والنجار من ذوي الدرجة (D) والمتعاقد معه خارجياً يصل راتبه الشهري إلى ١٤٠ روبية (١٠ جنيهات) مقابل ١٠١ روبية (٧ جنيهات) في حالة المتعاقد معه محلياً، وذلك كما هو موضوع في الجدول رقم (٢ ـ ١١)[٥٤].

الجدول رقم (٢ ـ ١١)
فارق الأجر اليومي للعامل الهندي المتعاقد محلياً والآخر المتعاقد خارجياً

الوظيفة	الأجر اليومي للمتعاقد محلياً	الأجر اليومي للمتعاقد خارجياً
نجار درجة D/ سائق زورق بخاري درجة D/ سفرجي	٣ روبيات	٥ روبيات
خباز درجة C/ فني درجة C/ ممرض درجة C	٥ روبيات	٦ روبيات
حداد درجة B/ كهربائي درجة B/ رئيس سفرجيين	٦ روبيات	٨ روبيات
سائق رافعة/ خياط درجة A/ بناء درجة A	٩ روبيات	١٠ روبيات

المصدر: المصدر نفسه.

ولا يحظى العمال والمستخدمون الهنود بمستوى الخدمات السكنية نفسه الذي يحظى به الموظفون الأوروبيون، إذ يتم إسكان العمال والفنيين الهنود في العاصمة (المنامة) على حسابهم الخاص مقابل علاوة شهرية للمتعاقد معهم شهرياً تقدر بـ ٥٠ روبية (٣ جنيهات ونصف)، في الوقت الذي يتمتع فيه الأوروبيون بمستوى مرتفع من الخدمات السكنية في مدينة العوالي[٥٥] للمتزوجين والعزاب منهم على السواء. ويتلقى الأوروبيون علاوة سكنية تقدر بـ ٢٥٠ روبية، كما يتلقى الأوروبي المتزوج والقاطن في سكن العزاب، في

(٥٤) المصدر نفسه.

(٥٥) مدينة العوالي هي المدينة التي توجد فيها إدارة الشركة والخدمات السكنية والترفيهية لموظفيها من الأوروبيين وتكون بعيدة عن العاصمة وقريبة نسبياً من حقول النفط، وهي تماثل في ذلك مدينة الأحمدي في الكويت والظهران في العربية السعودية.

ظل غياب عائلته، علاوة وقدرها ١٠ بالمئة من قيمة الراتب تقدر بـ ١٧٠ روبية(٥٦).

وأدى تردي أحوال المعيشة والعمل التي عاشها العامل الهندي في الجزيرة إلى توتر علاقة هؤلاء بإدارة الشركة، ثم بالسلطات البريطانية في الجزيرة. وقد وصف أحد التقارير البريطانية أحوال العمال الهنود العاملين في الشركة على النحو التالي: «إن العمال يخشون من رفع شكواهم إلى الإدارة سواء بشكل فردي أو جماعي، إذ بمجرد أن يقوم العامل الهندي بذلك، فإنه يفصل من عمله بعد شهر من إشعاره بهذا الإجراء»(٥٧).

وكانت البداية في أوائل عام ١٩٤٧ عندما شكل العمال الهنود لجنة عمالية للتفاوض بالنيابة عنهم في نزاعاتهم وشكاواهم. ففي آب/أغسطس عام ١٩٤٨ تزعمت هذه اللجنة إضراباً عمالياً للعمال الهنود مطالبين فيه برفع أجورهم بمقدار ٤٠ بالمئة والسماح لهم بالتمتع بالخدمات السكنية والمرافق الترفيهية نفسها المقدمة إلى الأوروبيين، وصرف علاوة اجتماعية لهم. واستجابه لذلك قامت إدارة الشركة برفع الأجور بمقدار روبية لكل عامل أسوة بباقي الشركات النفطية في الخليج، وإقامة سكن خاص للعزاب من العمال الهنود(٥٨). وفي ٢٧ أيار/مايو ١٩٥٣، وعلى أثر قرار الشركة بإيقاف خدمة المواصلات التي توفرها الشركة مجاناً لعمالها الهنود من مواقع العمل وإليها، أضرب ما يقارب من ٣٠٠ عامل هندي مطالبين بإعادة خدمة المواصلات، وقد تم بالفعل تلبية مطالبهم وذلك بعد ثلاثة أيام من الإضراب وبتدخل من السلطات البريطانية في الجزيرة. وقد أثارت بريطانيا تخوفها من أن ما حدث قد يكون مقدمة لأعمال أخرى، وخصوصاً إذا «اعتبر العمال ما حدث انتصاراً لهم ومقدمة لأعمال أخرى. وقد يكون (كذلك) شعوراً عابراً بالنشوة، ليس علينا الآن سوى الانتظار والتعامل مع الأحداث بمجرد بروزها»(٥٩).

ومع استمرارية سوء الأحوال التي يعيشها العمال الهنود في الخليج

(٥٦) تقرير خاص عن أحوال العمل في بابكو: F. O. 371/82121.

(٥٧) المصدر نفسه، و F. O. 371/104882.

(٥٨) الرميحي، **قضايا التغيير السياسي والاجتماعي في البحرين، ١٩٢٠ ـ ١٩٧٠**، ص ١٣٤.

(٥٩) تقرير خاص عن الإضراب: F. O. 371/104449.

وازدياد الاضرابات العمالية التي قادوها، خصوصاً في عام ١٩٤٨، أرسلت الحكومة الهندية في أواخر ذلك العام ما يسمى بـ «لجنة المساعي الحميدة» (Good-will Committee) جابت أقطار المنطقة مستطلعة أوضاع العمل الهندي فيها، كما أنها تقدمت باقتراح لمشيخات المنطقة بأن يكون فيها ممثل يرعى مصالحها في المنطقة أسوة بالعراق، وقد علق الملحق السياسي البريطاني في نيودلهي على ذلك قائلاً: «تشعر الحكومة الهندية، وفي ضوء الضغوط التي يتعرض لها رعاياها في عموم المنطقة، أنه من اللازم عمل شيء لمساعدة الهنود في الخليج. وقد يكون وجود ممثل للحكومة البريطانية أفضل السبل لتحقيق ذلك»(٦٠).

ويأتي العمال البحرينيون والعرب من حيث الأجور وأحوال العمل في المستوى الثالث بعد الأوروبيين والآسيويين. ولا يتمتع المستخدمون البحرينيون بأي شكل من أشكال الخدمات المقدمة إلى العمال الآخرين. وبخلاف الآخرين من العاملين في الشركة لا يتمتع البحرينيون بالخدمات الطبية المقدمة أو بإجازة مرضية مدفوعة الأجر كالآخرين(٦١)، أو بمواصلات مجانية من مواقع الشركة وإليها، على رغم رغبة الشيخ الحاكم المتكررة، والتي كان يرفعها للسير روبرت هاي (المقيم السياسي البريطاني) ولإدارة الشركة، في أن يرى العمال البحرينيين من مواطنيه يتمتعون بالخدمات نفسها الممنوحة للآخرين من الآسيويين العاملين في الشركة(٦٢). ويعمل البحرينيون والخليجيون في شركة النفط من دون عقود عمل وبأجر قدره روبية و٧ آنات في اليوم، أي ما يقارب من ٣ جنيهات في الشهر في عام ١٩٣٩، إلا أن هذا الأجر ارتفع قليلاً جداً إلى روبية و١١ آنة(٦٣) عام ١٩٤٤ (حوالى ٣ جنيهات و٧ بنسات في الشهر)، ثم ارتفع

---

(٦٠) رسالة من القائم بأعمال القنصلية البريطانية في نيودلهي في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٩، F. O. 371/82121.

(٦١) يشير أحد تقارير المقيم السياسي البريطاني في الخليج إلى أن ٨٠ بالمئة من مجموع العاملين العرب في شركة نفط البحرين (بابكو) يتلقون أجوراً أقل من الحد الأدنى حتى مطلع الخمسينيات. انظر: F. O. 371/104449.

(٦٢) F. O. 371/74942.

(٦٣) تراوحت أجور العمال المحليين وبعض الخليجيين، وخصوصاً خلال السنوات الخمس الأولى لبدء أعمال الشركة بما قدره ٤ إلى ٦ آنات في اليوم. ولم تكن الشركة تدفع للبحرينيين أجر يوم الجمعة العطلة الأسبوعية رغم أن معظم الشركات النفطية الأخرى، وبالتحديد في العراق، تمنح مثل هذا الحق لمستخدميها.

مرة أخرى إلى ٢ روبية و٥ آنات عام ١٩٤٦، أي ما يقارب ٤ جنيهات و٦٠ بنساً في الشهر (انظر الجدول رقم (٢ ـ ١٠)). ويوضح لنا الجدول رقم (٢ ـ ٧) على الرغم من اختلافه النسبي مع الجدول رقم (٢ ـ ٦) تطور أعداد العاملين في الشركة بجنسياتهم المختلفة في الفترة ١٩٣٩ ـ ١٩٤٨، إذ إن العاملين من الخليج ومعهم البحرينيون والعمال العرب والبلوش كانوا يعملون في الغالب في المستويات الدنيا من العمل (٤٩ بالمئة)، وكانوا يتقاضون راتباً شهرياً لا يتجاوز في المتوسط ٨ روبيات، وان ٠,١٢ بالمئة منهم فقط يتقاضون في المتوسط راتباً شهرياً قدره ٢٨٠ روبية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (٢ ـ ١٢)[٦٤].

الجدول رقم (٢ ـ ١٢)
مقدار الراتب الشهري للعمال غير الأوروبيين
بالروبية والجنيه الاسترليني

النسبة	روبية	جنيه
٤٩,١٥	٨٤	٦
٣١,٠٤	١١٢	٨
١٥,٦٠	١٤٠	١٠
٤,٠٩	١٩٦	١٤
٠,١٢	٢٨٠	٢١

المصدر: المصدر نفسه.

وكما في الدول الخليجية الأخرى، فإن العمل المحلي والعمل العربي وجزءا من العمل الآسيوي يتم توظيفه عن طريق وكلاء العمل المحليين (يتيم والعفو والتوراني) الذين يقتطعون من رواتب العمال عمولة لهم بنسبة تصل أحياناً إلى النصف أو تزيد. كما أن غياب الإشراف الرسمي وعدم وجود قانون للعمل في الجزيرة ساعد الشركة على التصرف في سوق العمل وبأقدار العمل المحلي كما تشاء[٦٥]، إذ يحق للشركة أن تنهي خدمات أي عامل بحريني من دون إبداء الأسباب أو على الأقل إعلامه بقرارها خلال فترة قبل

(٦٤) F. O. 371/104449.

(٦٥) ادعت الشركة على لسان مديرها في مقابلة أجرتها معها إحدى الصحف المحلية أنها تطبق في الشركة قانون العمل الهندي وأنها لا تقف أمام ترقي العمال البحرينيين: F. O. 371/98466.

موعد الفصل، كما هو معمول به في الشركات النفطية الأخرى في الخليج. ويوضح أودسلي في تقريره غياب التشريعات العمالية في البحرين في تلك الفترة على النحو التالي: «إن بعض قوانين العمل في الدول النفطية (في الخليج)، تلفت نظر المستخدم (العامل) برغبة الشركة في إنهاء خدماته قبل أسبوع من الموعد المحدد، وكذلك يطلب من العمال الراغبين في إنهاء خدماتهم ذلك. وكان تصوري ان إدخال مثل هذا الشيء (في البحرين) سيكون مدخلاً لتغيير سياسات التوظيف وأوضاع عمل(العمال المحليين) في الجزيرة...»(٦٦).

ويفصل العامل المحلي من الشركة قبل مضي ٦ أشهر من توظيفه، وذلك لتفادي وصوله إلى الحد الأعلى للأجر على أن يعاد توظيفه مرة أخرى على أساس الحد الأدنى للأجر(٦٧). وعبّر العمال البحرينيون عن عدم الرضا بأوضاع العمل والمعيشة المتردية التي يعيشونها في شركة نفط البحرين (بابكو) بطريقتين: **أولاً** النزوح إلى مناطق الخليج العربي الأخرى: إلى قطر والكويت والمنطقة الشرقية (أرامكو)، حيث أجور العمل المرتفعة نسبياً عن تلك التي يتقاضونها في بابكو(٦٨). وبدأت عملياً هجرة العمال البحرينيين إلى الدول المجاورة في النصف الأول من العقد الرابع، وازدادت بشكل واضح في السنوات التالية، مما دفع بالسلطات المحلية لتطبيق بعض الإجراءات للحد من ذلك، تمثل **أحدها** في رفع أجور العاملين من ٣ إلى ٥ روبيات في المتوسط، والآخر في منع البحرينيين من السفر إلى المناطق المجاورة في الصيف عام ١٩٤٦. لذلك فقد غادر البحرين في ذلك الصيف حوالى ١٣٠٠ عامل للعمل في العربية السعودية. وقدر عدد العاملين البحرينيين في القطاع النفطي في الدول المجاورة بأكثر من ٥٠٠٠ عامل. وقد أتاح لهم تعليمهم المبكر وسبق اكتسابهم لمهارات العمل في

(٦٦) أودسلي، «أوضاع العمل في القطاع النفطي في البحرين».

(٦٧) محمد غانم الرميحي، «الحركة الإصلاحية في الكويت والبحرين ودبي،» **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**، السنة ١، العدد ٤ (١٩٧٥)، ص ٤٦.

(٦٨) أجر العامل البحريني اليومي مع مطلع الخمسينيات كان ما يقارب ٣ روبيات مقابل ٥ روبيات لمثيله في الكويت و٧ روبيات في أرامكو ارتفعت عام ١٩٥٤ إلى ٤ روبيات و٦ روبيات في الكويت و٩ روبيات في أرامكو. انظر: F. O. 371/98499.

القطاع النفطي فرص عمل في الدول المجاورة[٦٩].

ثانياً الإضرابات التي قادها العمال المحليون في الشركة مطالبين برفع الأجور وتحسين ظروف العمل. ففي الأسبوع الأول من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٣٨ امتنع العمال البحرينيون عن العمل احتجاجاً على تردي أوضاع العمل وانخفاض الأجور ودعماً لمطالب الحركة الإصلاحية[٧٠]. وكان هذا أول إضراب عمالي من نوعه تقوده فئة عمال النفط في الخليج، وقد حاول البعض أن يعلق الكثير على هذا الإضراب وأن ينسب ارتفاع حجم الطلب على الأيدي العاملة الهندية كردة فعل لإدارة الشركة على ذلك[٧١]. وعلى الرغم أن ما بأيدينا من المعلومات لا يدعم هذا الاتجاه، إلا أننا نعتقد أن تردي الأوضاع وبداية شكل من أشكال الوعي الاجتماعي الجنيني في أوساط هؤلاء العمال ولد مثل هذا الحدث الذي ليس بعيداً عن أحداث أخرى في الجزيرة قادتها القوى الفاعلة اقتصادياً في القطاعات التقليدية. وكلنا يعرف تماماً ردود فعل البحرين على محاولات الميجر ديلي في إجراء بعض الإصلاحات في البحرين في مطلع العشرينيات، والذي على أثره تم إبعاد الكثير من البحرينيين إلى الهند ودول أخرى.

ويمكن القول هنا ان التطور النوعي في صراع إدارة الشركة والعمال المحليين تمثل وبشكل واضح في الأربعينيات وما تلاها من السنين. ففي ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٣ امتنع العمال المحليون العاملون في مصفاة النفط عن العمل احتجاجاً على تدهور ظروف العمل وتدني الأجور، وطالبوا برفع الأجور واعتبار يوم الجمعة عطلة رسمية محسوبة الأجر، ودفع ١٥ بالمئة علاوة الحرب أسوة بالعمال الآسيويين والأوروبيين، وتنظيم علاقات العمل، إذ كثيراً ما يقوم مشرف العمل من البريطانيين أو الهنود بضرب العمال البحرينيين ومصادرة رواتبهم كإجراء لعدم قيام الآخر بإنجاز ما يوكل إليه من أعمال!!. ولم ينجح الإضراب بتحقيق مطالبه المرفوعة، وتمت عودة العمال المضربين إلى أعمالهم في الأسبوع الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٤٤، إلا أنه تم صرف علاوة الحرب لمن لم يشترك في الإضراب، كما ألقت السلطات

(٦٩) الرميحي، **قضايا التغيير السياسي والاجتماعي في البحرين، ١٩٢٠ ـ ١٩٧٠**، ص ١٢٩.

(٧٠) الرميحي، «الحركة الإصلاحية في الكويت والبحرين ودبي،» ص ٤٨.

(٧١) انظر على سبيل المثال: الرميحي، **قضايا التغيير السياسي والاجتماعي في البحرين، ١٩٢٠ ـ ١٩٧٠**.

البريطانية القبض على من يشك «في كونهم قادة الإضراب» وفصلوا من العمل[٧٢].

٣ ـ الهجرة وأحوال العمل في قطر

لم تكن البيئة الصحراوية لشبه جزيرة قطر ذات استقطاب بشري يذكر حتى اكتشاف النفط في الأربعينيات من القرن العشرين، وبداية أعمال شركة بترول قطر المحدودة واستثارتها (من يثير) لمصادر العمل في الخليج والمناطق المجاورة: جنوب إيران، عمان، اليمن، الهند، وفلسطين[٧٣].

أ ـ قطاع النفط: المستخدم الرئيسي للعمل

يقدر عدد العاملين في شركة البترول حتى كانون الثاني/يناير من عام ١٩٤٩ بحوالى ٢٦٦٧ مستخدماً، وارتفع إلى ٢٨٩١ في آب/أغسطس من عام ١٩٥١. ويوضح الجدول رقم (٢ ـ ١٣) أن الارتفاع في عدد المستخدمين في الشركة قد رافقه انخفاض في مساهمة القطريين كنسب وأرقام، من ١٧٥٥ (٦٥,٨ بالمئة) إلى ١٥٨٠ (٥٤,٦ بالمئة) في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ١٩٤٩ حتى آب/أغسطس ١٩٥١. وبالمقابل فقد ارتفع نصيب مساهمة الجماعات الأخرى، حيث ارتفع عدد الآسيويين العاملين في الشركة من ٤٦٤ (١٧,٣ بالمئة) إلى ٩٠١ (٣١,١ بالمئة)، والأوروبيين من ١٦٥ (٦,١ بالمئة) إلى ١٧٩ (٦,٨ بالمئة)، وكذلك العرب من غير الخليجيين (الفلسطينيون واللبنانيون) من ٢٠ (٠,٧٤ بالمئة) إلى ٥٨ (٢٠ بالمئة) للفترة السابقة نفسها. وشكل البحرينيون حتى كانون الثاني/يناير من عام ١٩٤٩ الغالبية العظمى (٨٣,٣ بالمئة) من قوة العمل العربية غير القطرية في الشركة[٧٤].

---

(٧٢) المصدر نفسه، ص ١٢٦ ـ ١٢٧.

(٧٣) يقدر لوريمر عدد سكان قطر حتى مطلع هذا القرن بحوالى ٢٧ ألف نسمة، في حين أن أودسلي في تقريره عن أوضاع العمل في قطاع النفط يقدرهم بحوالى ١٦ ألف نسمة معظمهم من العرب أو من البدو من البوكورة والنعيمية والرميحية والمعاضيد والسادة والخليفات والمهاندة والمنانعة والمريخية والكَعبان والكَبسة. . وغيرهم وبعض البحارنة وبعض الإيرانيين والنجادة.

(٧٤) يشير أودسلي (Audsley) إلى أن توظيف العمال البحرينيين في بداية أعمال الشركة قد لقي معارضة من الشيخ حاكم قطر وذلك انعكاساً للعلاقة غير الودية التي ربطت المشيختين (البحرين وقطر) للخلاف الذي نشب بينهما حول جزيرة حوار، وتفادياً لأي ردة فعل من الحاكم قامت الشركة بتوظيف البحرينيين في الأعمال البحرية الخاصة بالشركة بعيداً عن شبه جزيرة قطر، وأنها توظف الحاصلين منهم =

ويعزى انخفاض مساهمة القطريين والخليجيين في السنوات اللاحقة لعام ١٩٤٩، إلى كون العمالة الخليجية عمالة غير ماهرة، وظفت في أعمال الشركة الانشائية (مبانٍ، طرقات... الخ). التي كانت في طور الإنشاء في أواخر الأربعينيات. والتي تم التخلص منها بمجرد الانتهاء من إقامة البنى الأساسية وبداية العمل الاستخراجي للشركة، مما أدى بالتالي إلى زيادة الحاجة إلى الأيدي العاملة الماهرة وشبه الماهرة من الآسيويين. فمثلاً يشكل الهنود ١٠٠ بالمئة من الذين يتقاضون راتباً يومياً في المهن الماهرة وشبه الماهرة و٧٨,٢ بالمئة بالنسبة للذين يتقاضون راتباً شهرياً حتى كانون الثاني/يناير ١٩٤٩[٧٥]. أما في عام ١٩٥١ فإن ٩٩ بالمئة من العاملين في هذه المهن هم من الآسيويين (انظر الجدول رقم (٢ ـ ١٣)).

ويتركز العمال القطريون والخليجيون ـ كما أشرنا سابقاً ـ في المهن غير الماهرة (Non Skilled) ـ ويتقاضون أجراً يومياً لا يتجاوز الروبيتين. ومن المهم الإشارة إلى أن معظم العمال والفنيين من غير الأوروبيين وبعض الهنود يتقاضون أجراً يومياً عن عملهم. فمن بين ١٧٥٥ عاملاً قطرياً حتى كانون الثاني/يناير ١٩٤٩ تم تصنيف اثنين منهم فقط ضمن أولئك الذين يتقاضون راتباً شهرياً، ومن بين ١٩٥ عاملاً بحرينياً تم تصنيف ثلاثة عمال فقط ضمن فئة ذوي التعاقد الشهري، بينما ٣١,١ بالمئة من العمال الهنود مصنفون ضمن فئة العمال الذين يتقاضون راتباً شهرياً. وينعم العامل الشهري ـ بالإضافة إلى فارق الأجر ـ ببعض الامتيازات والعلاوات التي لا تمنح للعامل اليومي على رغم احتلال الاثنين للدرجة نفسها وقيامهما بالعمل ذاته. فمثلاً يتقاضى العامل الشهري الواقع في «درجة صفر» (0 Grade) بداية مربوط الدرجة راتباً شهرياً لا يتجاوز ١٢٥ روبية (٩ جنهيات استرلينية) ويرتفع في حده الأقصى إلى ١٣٧ روبية في الشهر (١٠ جنيهات استرلينية)، في حين يتقاضى زميله

= على أذونات عمل تصدر عن مكتب الحاكم، كما أن هذه الأذونات تصرف للعمال من غير القطريين والذين دخلوا البلاد خلسة والراغبين في العمل في الشركة كبعض الإيرانيين والعمانيين والهنود. أودسلي، «أوضاع العمل في القطاع النفطي في البحرين».

إلا أنها انخفضت في عام ١٩٥١ لتصل إلى ٧٤,٨ بالمئة من قوة العمل العربية بالإضافة إلى الجنسيات الخليجية الأخرى.

(٧٥) يقع حوالى ثلث (١/٣) عمال الشركة ومعظمهم من القطريين في الدرجة صفر ولم يتجاوز أي من العمال القطريين حتى عام ١٩٤٩ الدرجة الثالثة كعمال يوميين. انظر: المصدر نفسه.

العامل اليومي راتباً يبدأ بروبيتين و٨ آنات، ويرتفع في حده الأقصى إلى ٢,١٢ روبية، بمعنى آخر، ان العامل اليومي يبدأ راتبه الشهري بـ ٧٠ روبية (٥ جنيهات) ويصل في حده الاقصى إلى ٧٧ روبية (٥,٨ جنيهات). وتزداد الهوة بين العمال اليوميين والشهريين كلما ارتفعت الدرجة: فمثلاً يتقاضى العامل اليومي في الدرجة الثالثة راتباً شهرياً قدره ١٤٠ روبية (١٠,٦ جنيه) مقابل ٢١٥ روبية (١٦,٢ جنيه) للعامل الشهري، ويرتفع ليصل إلى ١٦٨ روبية (١٢,٧ جنيه) في حالة العامل اليومي و٢٥٥ روبية (١٩,٣ جنيه) في حالة العامل الشهري. ولا يتجاوز الآسيويون الدرجة الخامسة حيث يصل أجر العامل اليومي منهم إلى ٢٥٢ روبية (١٩ جنيهاً) في الشهر مقابل ٣٢٥ روبية (٢٤,٦ جنيه) للعامل الشهري، ويرتفع الراتب ليصل في حالة الأول إلى ٣٠٨ روبيات (٢٣,٣ جنيه) و٣٨٦ روبية (٢٩,٢ جنيه) في حالة الآخر[٧٦].

الجدول رقم (٢ ـ ١٣)

العاملون في القطاع النفطي في قطر عامي ١٩٤٩ و١٩٥١ بحسب الجنسية

الجنسية	شهري	يومي	مجموع العاملين حتى كانون الثاني/يناير ١٩٤٩	مجموع العاملين حتى آب/أغسطس ١٩٥١
بريطاني	١٤٨		١٤٨	١٦٢
أمريكي	١٦		١٦	١٣
أوروبي	١		١	٤
هندي	١١٨	١٩٠	٣٠٨	٥٢٢
باكستاني	٢٦	١٣٠	١٥٦	٢٢٦
سيرلانكي				١٥٣
بحريني	٣	١٩٢	١٩٥	
عماني	٣	٥٠	٥٣	
كويتي		٢	٢	
إيراني		١	١	
شارقي		٢	٢	
صومالي		٦	٦	
قطري	٢	١٧٥٣	١٧٥٥	١٥٨٠
فلسطيني	٢	١٥	١٨	٥٣
لبناني	١	١	٢	٥
عراقي	١	٨	٩	
غيني	٢٨	٦٣	٩١	
جنسيات أخرى				١٧٣
المجموع	٣٤٩	٢٤١٣	٢٧٦٣	٢٨٩١

المصدر: احتسبت من: أودسلي، «أوضاع العمل في القطاع النفطي في البحرين».

(٧٦) F. O. 371/91363.

وكما في الدول الخليجية الأخرى يتم توظيف العمل المحلي عن طريق أحد المقاولين المحليين من ذوي النفوذ السياسي أو الاجتماعي. ويعتبر صالح المانع ممثل الحاكم لدى الشركة وعبد الله الدرويش سكرتير الحاكم، أبرز الوكلاء المحليين المعنيين بتوظيف العمل المحلي لدى الشركة. وتتجاوز شركات النفط بهذا الأسلوب الكثير من الالتزامات الاقتصادية والقانونية حيال العمال المحليين، كما أنها بذلك وعن طريق مشترياتها من السوق المحلي، ساعدت على إثراء بعض جماعات القوة التقليدية، معيدة بذلك تماسك عناصر النظام التقليدي في المجتمع الحديث.

واستناداً إلى ميشال فيلد (Michael Field)، فإن أي شخص يرغب في العمل في الشركة يجب أن يكون على وفاق تام مع الدرويش. ومن المهم الإشارة إلى أن رسوم التسجيل التي كانت تقتطع من العمال كانت تذهب إلى صالح المانع ممثل الشيخ في الشركة. وفي العادة فإن الرسوم تقتطع إما من رواتب العمال الراغبين في العمل في الشركة كرسوم تسجيل، أو عن طريق المبالغ المتقاضاة منهم نظير حصولهم على الجنسية القطرية التي كانت شرطاً أساسياً للراغبين في العمل من المهاجرين من مناطق الخليج الأخرى، أي بمعنى آخر، وكما أشرنا آنفاً، فإن حركة التوظيف في الشركة بقدر ما مثلت مصدر رزق للمتسربين من صناعة الغوص القديمة وبعض المهاجرين، فقد مثلت كذلك مصدراً أساسياً للرزق لمعظم إن لم يكن لكل العائلات التقليدية، مشكلة منهم ومن فئة التجار الطارئين الارستقراطية الاقتصادية والسياسية المحلية التي منها جاء الكثير من أصحاب القرار في مؤسسات الدولة والقطاعات الاقتصادية التي تشكلت مع تدفق العائدات النفطية. ومن المفيد ذكره أن بعض المستخدمين في قطاع النفط من الأفريقيين قد استخدموا من قبل أصحاب القوة في المجتمع كمصدر للدخل والضغط، إذ غالباً ما يقتطع سيد الأفريقي ما بين ٨٠ بالمئة إلى ٩٠ بالمئة من راتب المستخدم، وذلك باتفاق مسبق مع وكلاء التوظيف من المحليين أو مع الشركة ذاتها، وفي أحايين أخرى فإن الجماعات القبلية تلجأ إلى استخدام أفرادها من العاملين في الشركة كمصدر للضغط كلما أرادت زيادة حصتها من الدخل والهدايا، وذلك بالإيعاز لهم - أي إلى أعضائها من العاملين في الشركة - بالتهديد بالامتناع عن العمل أو الإضرار بمواقعه[٧٧]. وقد لجأ الكثير من القبائل العمانية، مثلاً، إلى

(٧٧) انظر في هذا المجال: Ian Seccombe [et al.], «The Gulf Labour in the Early Oil =

التهديد بنسف المنشآت النفطية إذا لم تلبِ الشركات النفطية مطالبها ورغباتها، تماماً كما تفعل الآن القبائل اليمنية، حيث تلجأ الأخيرة إلى اختطاف أحد العاملين الأجانب للضغط على الشركات الأجنبية أو الإدارة الحكومية لتلبية بعض مطالبها.

ودفعت أحوال العمال المتردية العمال المحليين كالآسيويين للتعبير عن استيائهم بطرق شتى تمثل أقصاها في إضراب العمال الهنود في عام ١٩٤٨ والعمال المحليين في عام ١٩٥١، وما تلاه بعد ذلك. وقد أثار أودسلي في تقرير له عن أوضاع العمل في قطر فكرة ترى أن تردي أحوال المعيشة والأجور قد يعجل بحدوث تغيرات اجتماعية واقتصادية قد تكون في غير رغبة السلطات البريطانية، مما يعني ضرورة ادخال بعض التحسينات في ظروف الاستخدام ورفع أجور العمل المحلي والآسيوي ليتماشى مع أوضاع وظروف العمل الأخرى في الشركات النفطية في الخليج وتحسباً لبروز أي شعور معاد للوجود البريطاني: «فعلى رغم قناعتنا التامة بعدم الشعور القومي والوطني في قطر، إلا أن عدم تلبية سعي العمال المحليين في تحسين ظروف عملهم مقارنة بأقرانهم من العاملين في الشركات النفطية الأخرى في المنطقة قد يخلق عدم رضى واتجاهات معادية تساعد على نمو التيارات القومية والوطنية مستقبلاً»[(٧٨)].

إلا أن رغبة البريطانيين لم تدم طويلاً، ففي ١٨ حزيران/يونيو ١٩٥١ نشب صراع بين العمال القطريين من ناحية، والمستخدمين في الشركة والشرطة الظفاريين من ناحية أخرى، سرعان ما تحول إلى إضراب عام عن العمل شمل كل محطات الشركة في منطقة دخان (Dukhan) وأم باب (Umm Bab) وأم سعيد (Umm Said) والمحطة البحرية، ولم تستطع السلطات البريطانية إخماد الإضراب نتيجة لضعف جهاز الأمن المحلي، حيث اضطرت السلطات المحلية أمام قوة وتماسك العمال المضربين إلى تلبية مطالبهم في تسريح وإبعاد العمال والشرطة الظفاريين وبوعود شخصية من الشيخ أحمد بن علي آل ثاني (ابن

Industry: Traditional Structures and New Forms of Organization,» ([Durham]: Durham = University, 1985), and Michael Field, *The Merchants: The Big Business Families of Arabia* (London: J. Murray, 1983), p. 255.

(٧٨) من محضر اجتماع لمندوبين عن شركة البترول ووزارة الخارجية البريطانية، F. O. 371/91363.

الحاكم في ذلك الوقت)[٧٩]. وقد تمت عودة العمال المضربين إلى أعمالهم في بداية شهر تموز/يوليو، إلا أن ذلك لم يدم طويلاً، إذ امتنع العمال مرة أخرى عن العمل في ٦ تموز/يوليو ١٩٥١ احتجاجاً على اعتقال السلطات القطرية لستة من الذين وصفوا بأنهم «قادة الإضراب» وأغلقت أسواق الدوحة تعاطفاً مع العمال المضربين[٨٠]. ولم ينه العمال إضرابهم إلا بتعهد من الشيخ (الحاكم) بإطلاق سراح العمال المعتقلين بعد محاكمة صورية تحفظ ماء وجه السلطات البريطانية التي كانت تصر على مثل هذا الإجراء.

والملاحظ أن السلطات البريطانية كانت طيلة فترة الاضراب تحاول دفع الحاكم إلى اتخاذ إجراءات رادعة حيال المضربين القطريين، ليتم لهم بذلك تحويل الصراع من كونه صراعاً بين الشركة (صاحب العمل) والعمال إلى صراع بين الحاكم ورعاياه، وتحول الأنظار بالتالي عن أوضاع العمل المتردية والتي تعتبر السبب الرئيسي في إحداث الإضراب، ويشير المعتمد السياسي البريطاني في البحرين في تقرير له عن هذا الإضراب إلى التالي: «لقد نصحت الشيخ (الحاكم) أن يوافق على ترحيل الظفاريين كتنازل رئيسي يقدمه للمضربين لكونهم مواطنين قطريين، كما طلبت منه أن يوضح لهم أن الإجراءات التي اتخذت حيال العمال المضربين والظفاريين هي إجراءات حكومية (أي خاصة بحكومة قطر) وليست بإيحاء من الشركة أو من اختصاصها، وأنه شخصياً سوف يتحمل تكاليف ترحيل الظفاريين عن قطر»[٨١].

وبشكل عام، فإن إضراب العمال القطريين يحمل في طياته عدة معطيات ذات دلالات اجتماعية وسياسية أهمها:

(١) أن الإضراب لم يكن في الواقع موجهاً نحو العمال الظفاريين لكونهم كذلك، وإنما كان موجهاً ضد سياسة الشركة في تفضيل العمل

---

(٧٩) برقية مستعجلة عن الإضراب من المعتمد السياسي البريطاني في البحرين لوزارة الخارجية البريطانية: F. O. 371/91363.

(٨٠) من تقرير حول الإضراب: F. O. 371/91363.

(٨١) من تقرير حول الإضراب المقدم من المعتمد السياسي البريطاني في البحرين للمقيم السياسي البريطاني في الخليج العربي.

الأجنبي وتمييزه من العمل المحلي في ظروف الاستخدام والأجور والمعيشة[٨٢]. فبالإضافة إلى تدني أجور العمال المحليين مقارنة بالعمال الوافدين الواقعين في الدرجة نفسها، يتم إسكان القطريين في خيام، حيث مواقع العمل أو في غرف يسكنها أربعة من العمال القطريين مقابل اثنين في حالة سكن الهنود. وتفتقر هذه المساكن إلى المرافق العامة والتهوية. ويؤكد هذه الحقيقة أودسلي في تقرير له بالقول: «لقد لفت الانتباه إلى الحجم الذي كانت عليه غرف الأربعة أشخاص. أرى أنه من المشين أن يتم إسكان أربعة للعيش والنوم في هذه المساحة الصغيرة التي تفتقر للتهوية، خصوصاً في فصول الصيف الحارة»[٨٣].

ويسوء استخدام العمل المحلي مقارنة بالآخرين، حيث «يتعرضون للفصل التعسفي في الوقت الذي يحتفظ فيه الآخرون بأعمالهم»[٨٤]. ولفت الشيخ علي آل ثاني حاكم قطر السلطات البريطانية وشركة النفط الانتباه إلى أن «رعاياه لا تتاح لهم فرص للتظلم أو القيام بأعمال أخرى في الشركة ودائماً يخيرون بالعمل في الشركة إما لمدة ستة أشهر أو سنة»[٨٥]. وكما هو معروف في عموم المنطقة فإن الشركات النفطية العاملة في المنطقة تقوم بتسريح العمل المحلي قبل إتمامه السنة الأولى، ثم تعيد توظيفهم مرة أخرى كعمال جدد تفادياً لأي حقوق في الأجر مترتبة على ذلك.

(٢) أثار الموقف الموحّد الذي اتخذه العمال القطريون مخاوف السلطات البريطانية من بداية نمو شكل من أشكال الاتحاد الوطني، مما قد يعني بداية المتاعب للسلطات البريطانية في شبه الجزيرة الساكنة.

(٣) حالة العصيان التي قادها العمال القطريون في حزيران/ يونيو ١٩٥١ ما هي إلا نتاج لعدة إضرابات عمالية سابقة قادها العمال الآسيويون والمحليون في المنطقة مطالبين بظروف عمل أفضل سواء في الدول الخليجية الأخرى أو

---

(٨٢) حاولت بعض الدراسات الحديثة إيعاز تحرك العمال القطريين ضد العمال الظفاريين بأنه محصلة للاختلافات اللغوية والثقافية بين القطريين والظفاريين، ومثل هذا القول يتناسى أن الظفاريين يستخدمون لغتهم المهرية للاستخدامات الشخصية فيما بينهم، بينما يستخدمون اللغة العربية في مجالات العمل الرسمية وهم بهذا عرب كالقطريين. انظر مثلاً: Seccombe, «Labour Migration to the Arabian Gulf».

(٨٣) من تقرير: أودسلي، «أوضاع العمل في قطاع النفط في قطر،» (آب/ أغسطس ١٩٥١)، F. O. 371/91363.

(٨٤) المصدر نفسه.

(٨٥) المصدر نفسه.

في قطر، ففي ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر من عام ١٩٤٩ أضرب العمال الباكستانيون العاملون في قطاع النفط مطالبين بدفع أجورهم بالعملة الباكستانية، ولكن بقيمة الجنيه الاسترليني نفسه قبل تعويمه، إلا أن مكتب الشركة في المملكة المتحدة رفض أن يعوض العمال بأكثر من ٥٠ بالمئة من رواتبهم الأساسية بالعملة الباكستانية، واستطاعت السلطات أن تنهي الإضراب في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٤٩، وذلك بترحيل ٢٠ من قادته إلى البحرين، مما أدى إلى فتور حركة الإضراب في أوساط العمال المضربين[٨٦].

تلك كانت بدايات لوعي عمالي مدرك لحقيقة العلاقة بين أرباب العمل والعمال تمثلت فيما بعد بعدة إضرابات مطلبية قادها العمال القطريون:

ـ ٢٥ أيلول/سبتمبر ١٩٥١ أضرب سائقو شركة النفط من القطريين مطالبين بظروف عمل أفضل وتحديد لواجبات ومسؤوليات كل واحد منهم، بحيث لا تتداخل مع واجبات السواق الآخرين[٨٧].

ـ تضامن ١,٢٠٠ عامل قطري مع ستة من السواق القطريين تم إنهاء خدماتهم لدى شركة النفط كجزء من سياسة التخلص من الفائض العمالي لديها، ولم ينه العمال إضرابهم إلا بتعهد من الشيخ أحمد بن علي (أكبر أبناء الحاكم سناً) بإعادة توظيف العمال المسرحين وإعادة توظيف السائقين الستة في القطاع الحكومي[٨٨].

٤ ـ أوضاع العمل في شركة الزيت العربية الأمريكية (أرامكو)

وقع أول امتياز لاكتشاف النفط في العربية السعودية مع شركة الزيت استاندرد أويل (Standard Oil Company) في ٢٩ أيار/مايو من عام ١٩٢٣، حيث تم التحدث عن مخاطرة البحث عن الزيت في العربية السعودية بوصف موجودات الشركة في ذلك الوقت بأنها «الكثير من الرمل، والكثير من الحر، والكثير من الحشرات، والإخلاص الكبير»[٨٩].

---

(٨٦) تقرير عن إضراب العمال الباكستانيين في قطر: F. O. 371/82130.

(٨٧) تقرير عن الإضرابات العمالية في شركة النفط في قطر في الفترة الممتدة من حزيران/يونيو حتى تشرين الأول/أكتوبر ١٩٥١: F. O. 371/91363.

(٨٨) المصدر نفسه.

(٨٩) تقرير: أودسلي، «أوضاع العمل في أرامكو،» (نيسان/أبريل ١٩٤٩).

وبخلاف شركات النفط الأخرى العاملة في الخليج، فإن الأمريكيين شكلوا ثاني أكبر قوة عمل بعد العمالة السعودية. بالإضافة إلى ذلك فإن موظفي شركة الزيت العربية (أرامكو) من الأمريكيين مع عائلاتهم يشكلون أكبر تجمع للأمريكيين يتركزون خارج الولايات المتحدة في ذلك الوقت. وقفز عدد العاملين منهم في الشركة من ١٠٠ شخص عام ١٩٤٢ إلى ما يقارب من ٢,٨٠٠ شخص بنهاية عام ١٩٤٧، ويعمل ١,٨٠٠ من هؤلاء كمستخدمين لدى شركة الزيت، و٦٠٠ آخرون يعملون لدى شركات المقاولات العاملة لدى أرامكو، وحوالى ١٧٠ كأبناء، و٢٢٢ زوجات للعاملين في أرامكو وشركات المقاولات. وفي شهر شباط/فبراير من عام ١٩٤٩ ارتفع عدد العاملين الأمريكيين بأسرهم ليصل إلى ٤٩٠٦ أشخاص، منهم ٢٥٤١ مستخدماً لدى شركة الزيت و١٦١٧ كموظفين لدى شركات المقاولات العاملة في المشاريع الإنشائية لأرامكو، و٣٣٨ كأبناء، و٤١٠ زوجات للعاملين في أرامكو وشركات المقاولات. ويقطن الأمريكيون العاملون في شركة النفط في مدن منعزلة تتوافر فيها كل أساليب الراحة من مساكن واسعة، بالإضافة إلى توافر كل سبل قضاء الفراغ والرفاهية من أندية رياضية وسينما، كما تتيح الشركة لموظفيها من الأمريكيين وعائلاتهم جولات استطلاعية في مدن وقرى المنطقة الشرقية(٩٠). ويعمل في الشركة، بالإضافة إلى ذلك ١٦١٧ عاملاً من الجنسيات الأخرى و٨٠٠ كمستخدمين من قبل المقاولين السعوديين الذين ينفذون بعض المشاريع الانشائية للشركة. وحتى شباط/فبراير من عام ١٩٤٩ كان يعمل لدى شركة الزيت العربية (أرامكو) والشركات الأمريكية الأخرى العاملة لدى الشركة أشخاص من حوالى سبع جنسيات موزعين على النحو المبين في الجدول رقم (٢ ـ ١٤)(٩١).

ويتبين من الجدول (٢ ـ ١٤) أن الأمريكيين حتى بداية عام ١٩٤٩ شكلوا ما نسبته ٢٠,٥ بالمئة من إجمالي العاملين في أرامكو، و٥١,٩ بالمئة من مجموع قوة العمل الوافدة. أما الإيطاليون فكانوا ٦ بالمئة من الإجمالي العام للعاملين في الشركة و١٥,٢ بالمئة من مجموع الوافدين، ولم تكن العمالة العربية غير السعودية (٥١٨ شخصاً) تشكل إلا ٢,٥ بالمئة من الإجمالي العام

(٩٠) المصدر نفسه.

(٩١) المصدر نفسه.

للمستخدمين و٦,٤ بالمئة من العمل الوافد. ويلاحظ هنا اختفاء العاملين العمانيين وعرب الشام من الشركة على رغم انتشارهم في القطاعات النفطية الأخرى في المنطقة.

الجدول رقم (٢ ـ ١٤)
العاملون في شركة الزيت العربية (أرامكو) بحسب الجنسية عام ١٩٤٩

العدد	الجنسية
٤,١٥٨	أمريكي
١٢,٢٢٦	سعودي
١,٢٢٢	إيطالي
٩٨٩	يمني
٦٢٠	باكستاني
٤٥٢	هندي
٣٩٨	سوداني
٦٤	بحريني
٥٦	صومالي
٤٣	آخرون
المجموع	٢٠,٢٢٨

المصدر: المصدر نفسه.

وكما في القطاعات النفطية الأخرى في الخليج، فإن العمل المحلي في العربية السعودية يكاد يحتكر المستويات المهنية الدنيا (Non-Skilled Work) مقابل ٢٥٥٠ من العمال الإيطاليين والهنود والباكستانيين والسودانيين يعملون في المستويات المهنية الوسطى وبعض العليا. وتجدر الإشارة إلى أن الإيطاليين يتركزون في المهن الحرفية (Craft Jobs)، وتم جلبهم من إريتريا، وقد دفعتهم ظروف سكناهم وتدني الأجور مقارنة بالمستخدمين الأمريكيين إلى الدخول في نزاع لبعض الوقت مع شركة الزيت العربية ـ الأمريكية (أرامكو) مطالبين بظروف عمل ومعيشة أفضل، وقد كانت هذه الوضعية مثار نقد مستمر من قبل السفير الإيطالي في مدينة جدة. ودفعاً لأي نقد أو مشاكل مستقبلية امتنعت إدارة الشركة عن تجديد عقود مجموعة من العاملين الإيطاليين والحد من

توظيف غيرهم، وفسرت أرامكو تلك الخطوة بأنها اتجاه للسلطات السعودية ذاتها وليست رغبة من الشركة[٩٢].

ويحتل العمال العرب أدنى مستويات العمل والمعيشة مقارنة بالجماعات الأوروبية والآسيوية ـ على رغم الاختلاف النسبي بينهم ـ حيث يقيمون في مساكن تتدنى فيها الشروط الصحية ويتقاضون أجور عمل منخفضة. وقد أبدت بعض الحكومات العربية، خصوصاً السودانية، والتي لها حوالى ٣٩٨ عاملاً يعملون في الشركة منذ عام ١٩٤٧، عدم رضاها حيال المعاملة التي يتلقاها العمال السودانيون في شركة الزيت. وبالمثل فقد طالب العمال السعوديون في عرائض رفعوها للمسؤولين في الشركة والحكومة السعودية بتحسين ظروف عملهم والأجور. ووصلت المواجهة بين العمال السعوديين وشركة النفط في أواسط عام ١٩٥٣ أوجها عندما شكل العمال السعوديون ولأول مرة في التاريخ الحديث للعربية السعودية لجنة منتخبة من العمال السعوديين في قطاعات الشركة المختلفة في أيار/مايو عام ١٩٥٣ سميت بـ «اللجنة العمالية المنتخبة» مكونة من سبعة من العمال السعوديين، هم: عبد العزيز أبو السعيد، صالح الزيد، ابراهيم الفرج، عبد الله الغانم، عبد الرحمن الهيجان، عمر وزنة، عبد العزيز السفيان[٩٣].

ومن المهم القول إن هذا التطور في توحيد الموقع التفاوضي للعمال السعوديين هو في الواقع وليد عدة متغيرات محلية وخارجية، يمكن تحديد بعضها في الخبرات السابقة التي عاشتها مواقع النفط سواء بين الشركة والعمال المحليين أو بينها وبين العمال الآسيويين، منها: أن انتقال الكثير من العمال البحرينيين وبعض الآسيويين للعمل في أرامكو قد نقل معهم خبراتهم في التعامل مع شركات النفط، ومنها كذلك التحول الاجتماعي ـ الاقتصادي الجديد الذي خضعت له بنية المجتمع السعودي، ولأول مرة في تاريخ المنطقة، على يد الشركات النفطية[٩٤]. واتجهت اللجنة العمالية المنتخبة فور تشكيلها إلى

---

(٩٢) يتقاضى العمال الإيطاليون أجور عمل منخفضة مقارنة بأجور وأحوال عمل العمال الأمريكيين وهي في ذلك، خصوصاً على صعيد الأجور، تشابه فروقات العمال البريطانيين والأمريكيين في شركة نفط البحرين (بابكو).

(٩٣) تقرير عن إضراب العمال السعوديين في عام ١٩٥٣، F. O. 371/104882.

(٩٤) وجدت المطالب العمالية متنفساً كبيراً لها في الصحافة البحرينية التي تتمتع في ذلك الوقت بحرية نسبية في خمسينيات القرن الماضي، كما أن تقارير البريطانيين عن إضراب أرامكو اعتمد بشكل كبير على الأخبار المنقولة في الصحافة البحرينية.

المطالبة بظروف عمل ومعيشة أفضل للعمال السعوديين مقارنة بالمستخدمين الأمريكيين والإيطاليين، ودخلت اللجنة العمالية في عدة اجتماعات مع شركة أرامكو كان أهمها الاجتماع الذي عقد في ٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٥٣، وضم ممثلين عن القسم العمالي في وزارة المالية وممثلي العمال وشركة أرامكو والذي قدمت فيه مطالب عمالية عدة أهمها:

(١) منح علاوات لرفع المستوى المعيشي للعمال السعوديين أسوة بالعلاوات التي تصرف للعمال الأمريكيين والإيطاليين والتي تتراوح بين ٨٠٠ و١٠٠٠ ريال.

(٢) تحسين ظروف العمل والترقي أمام العامل السعودي.

(٣) تحسين الأوضاع السكنية للعمال السعوديين.

(٤) إدخال تحسينات في وسائل النقل والمواصلات.

(٥) الإكثار من بناء المدارس وتطوير برامج محو الأمية والتدريب والبعثات.

(٦) تشكيل اتحاد أو لجنة عمالية تتولى حماية مصالح العمال السعوديين العاملين في الشركة[٩٥]. وطالبت الشركة بإعطائها مهلة خمسة أسابيع لدراسة المطالب كمحاولة منها للمماطلة والتسويف، فامتنعت في البداية عن حضور أي اجتماعات تعقدها اللجنة العمالية مع الأطراف الرسمية، ثم صعدت الموقف بفصلها عن العمل أحد أعضاء اللجنة هو عبد الرحمن الهيجان، وعدم تلبيتها أياً من المطالب العمالية[٩٦]. فما كان من العمال إلا إعلان الإضراب في ١٧ تشرين الأول/ أكتوبر، والذي شارك فيه ٢٠,٠٠٠ عامل سعودي، كما أشارت التقارير الأولية إلى ذلك، وقد علق المعتمد البريطاني في البحرين على هذا الحدث بالقول: «تشير التقارير القادمة إلى الجزيرة منذ ١٦ تشرين الأول/ أكتوبر إلى أن العمال العرب (السعوديون) العاملين في أرامكو قد أضربوا عن

---

(٩٥) من رسالة من اللجنة العمالية إلى الملك عبد العزيز بن سعود في ٩ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٥٣: F. O. 371/104882.

(٩٦) برقية مرسلة من المقيم السياسي البريطاني في الخليج إلى وزارة الخارجية في لندن: F. O. 371/104882.

العمل احتجاجاً على فشل الشركة في تلبية مطالبهم بالمساواة (في ظروف العمل والأجور) مع أقرانهم من الموظفين الأمريكيين. وقد قاد قذف المضربين لباصات العمال والموظفين الأمريكيين بالحجارة السلطات المحلية إلى إعلان حالة الطوارئ وإلى سيطرة القوات السعودية على كل مرافق ووحدات التشغيل في الشركة»(٩٧).

وبالمقابل، فإن المصادر الأخرى تؤكد أن ١٤,٠٠٠ عامل من العمال السعوديين العاملين في الشركة قد اشتركوا في الإضراب، وأن الإضراب قد جاء احتجاجاً على اعتقال السلطات المحلية لستة من أعضاء اللجنة العمالية، وأنه لم يحدث أي من أعمال الشغب باستثناء الاعتداء على أحد باصات القوات السعودية. وكما تشير التقارير البريطانية فإن السلطات المحلية «كانت مهتمة بشكل كبير بهذا الحدث، وأنها تفكر في اتخاذ إجراءات رادعة ضد العمال المضربين»(٩٨). ففي العشرين من تشرين الأول/ أكتوبر تم إصدار مرسوم ملكي يحث العمال السعوديين على العودة إلى أعمالهم، ويحذر بالفصل كل من يتخلف عن ذلك. وبمرور الوقت تمت عودة معظم العمال المضربين إلى أعمالهم باستثناء الذين استقروا بشكل نهائي في قراهم(٩٩).

ومن الحق القول إن السلطات السعودية أبدت اهتماماً خصوصاً بعد الإضراب بإدخال بعض الإصلاحات المهمة في ظروف عمل ومعيشة العمال السعوديين، إلا أن مثل هذا الموقف غالباً ما يعترض عليه، وكما هو الحال في بقية أقطار المنطقة، بعدم رغبة الشركات النفطية في تقديم أي شيء قد يوحي للعمال المحليين بالتنازل: «بمجرد انتهاء الإضراب حث ولي العهد السعودي (الملك سعود) أرامكو على أن تقدم بعض التنازلات للعمال السعوديين، إلا أن الإدارة الأمريكية للشركة استطاعت أن تثني ولي العهد عن موقفه هذا بحجة أن هذا الموقف سوف يساء فهمه من قبل العمال السعوديين، كما أنه قد يوحي بالضعف وسابقة قد تقود إلى تنازلات أخرى مستقبلاً»(١٠٠).

---

(٩٧) المصدر نفسه.

(٩٨) المصدر نفسه.

(٩٩) من تقرير للمقيم السياسي البريطاني في الخليج إلى وزارة الخارجية في لندن: F. O. 371/104882.

(١٠٠) رسالة من السفارة البريطانية في جدة إلى وزارة الخارجية في ٢٣ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٥٣.

٥ ـ هجرة العمانيين إلى الدول الخليجية

تعتبر عمان بأقاليمها الجغرافية المختلفة قبل اكتشاف النفط وبعده أحد أهم مصادر العمل للدول الخليجية، فالتوسع العماني في جنوب إيران والساحل الأفريقي، بالإضافة إلى ازدهار التجارة من منطقة الخليج وإليها، ساهم في انتقال العمانيين وسكان المناطق الخاضعة لهم للاستقرار في شرق أفريقيا للفترات السابقة لاكتشاف النفط، ثم الانتقال والعمل في عموم منطقة الخليج في الكويت والبحرين وقطر والعربية السعودية، وذلك مع ضمور قوة الدولة العمانية. وقد كان انتقال العمانيين إلى مناطق الخليج محدوداً في الفترة السابقة لاكتشاف النفط، حيث عملت الغالبية العظمى منهم كخدم في البيوت أو كغاصة على متن سفن الغوص. أما النزوج الكبير للعمانيين إلى منطقة الخليج فقد كان إبان وبعد اكتشاف النفط نتيجة لزيادة الطلب على الأيدي العاملة غير الماهرة والرخيصة، وحول سفر العمانيين للعمل في دول الخليج في أواخر الأربعينيات كتب هـ. ج. ايفانز (H. J. Evans) المعتمد البريطاني في البحرين قائلاً: «في عام ١٩٤٩ فقط تم إصدار أكثر من ٣,٠٠٠ شهادة دخول لعمانيي الساحل، النسبة الكبيرة منهم جاؤوا من مشيخة الشارقة، وفي الغالب فإنهم ينتقلون (للعمل) في كل من قطر والبحرين والكويت والعربية السعودية»(١٠١).

فالظروف الاقتصادية الطاردة في عمان الداخل وعمان الساحل، خصوصاً بعد كساد تجارة الغوص ومنع تجارة السلاح والرقيق، دفعت العمانيين إلى البحث عن مصادر ومناطق جديدة للعيش في إمارات الخليج الشمالية والعربية السعودية. ونتيجة لأميتهم وانعدام المهارات الفنية الحديثة لديهم، احتل هؤلاء المستويات الدنيا من العمل في قطاعات العمل الحديثة أو الأعمال الدنيا أو تلك الأعمال ذات المردود الاقتصادي الضئيل والتي هجرها أصحابها من السكان المحليين إلى أعمال أرقى من حيث الوضع الاجتماعي والدخل. وفي قطاع النفط يشتغل العمانيون في الأعمال اليدوية ذات الأجور المنخفضة والتي لا تتطلب أية مهارات حرفية(١٠٢).

---

(١٠١) Mohammed A. Al- Mutawa, «Social Change and Political Development in the Omani Coast, 1934-1970.» (Ph. D. Thesis, University of Reading, [n. d.]), p. 122.

(١٠٢) المصدر نفسه، ص ١٢٢.

وتركز العمانيون في كل من الكويت وقطر في قطاع الخدمات الشخصية وقطاع النفط، حيث قدر عدد العاملين فيه في قطر في عام ١٩٤٩ بحوالى ٣٠٠ عامل، وفي الكويت بـ ٨٤٠ عاملاً في عام ١٩٥٠. أما في البحرين فقد عمل العمانيون بالإضافة إلى القطاعين السابقين في قطاع الزراعة والبناء. وأما قطاع النفط فلم يكن يوظف إلا ٢٢٠ عاملاً من العمانيين. ويسكن العمانيون ـ في العادة ـ في أطراف المدن الخليجية القديمة: في البيوت القديمة أو فيما يسمى محلياً بـ «الخان»[١٠٣] وأغلب هؤلاء من العزاب، وتشاء الصدف أن يلتقي العمانيون واليمنيون في مناطق سكنية واحدة، كما هو الحال في منطقة المرقاب في الكويت أو في منطقة جبلة في البحرين قبل أن يهجرها هؤلاء تاركينها للعمالة الآسيوية: الهندية والباكستانية والبنغالية.

وأحدث النزوح الكبير للعمل العماني نقصاً واضحاً في الأيدي العاملة في عُمان ذاتها، خصوصاً في القطاع الزراعي، وعلى الرغم من تدخل السلطات البريطانية في الخليج، إلا أن نقص المعروض محلياً وخليجياً من القوى العاملة، خصوصاً في الأقطار المنتجة للنفط، جعل من غير الممكن منع الشركات النفطية من توظيف العمانيين[١٠٤]. لذا فقد اتخذت السلطات البريطانية، عوضاً من المنع، إجراءات للحد من دخول المتسللين العمانيين[١٠٥] إلى الدول الخليجية الأخرى الباحثة عن العمالة العمانية الرخيصة.

خاتمة

تأتي هذه الخاتمة على شكل محصلات أطلقنا عليها حقائق، كل حقيقة تمثل محوراً من محاور الفصل أو استنتاجاً لأحد أفكاره، وهي قضايا وإشكاليات ما زلنا نعيش بعض آثارها وإن لم نع ذلك:

الحقيقة الأولى: ان منطقة الخليج العربي باستثناءات بسيطة لبعض أجزائها المستقرة مثل منطقة البحرين القديمة وعُمان، لم تكن مراكز استقطاب بشري يذكر، وموجات الهجرة التي تعرضت لها المنطقة حديثة نسبياً قد تؤرخ

---

(١٠٣) الخان عبارة عن بيت قديم كبير الحجم به عدة غرف يسكن فيه الوافدون من السكان كالإيرانيين والبلوش وغيرهم.

(١٠٤) F. O. 371/98468.

(١٠٥) المصدر نفسه.

بـ ٣٠٠ عام وقد تزيد أو تقل عن هذا قليلاً أو أكثر. وتتباين مصادر الموجات البشرية المهاجرة إلى الشريط العربي من الخليج: من أواسط الجزيرة العربية، ومن الساحل الإيراني (فارس) وإيران الداخل، ومن أفريقيا والهند. ولم تكن الاختلافات الإثنية والمذهبية والقبلية حائلاً أمام امتزاج الكثير من عناصره، ولا نضيف جديداً بالقول إن ظاهرة العصبيات الجديدة: المذهبية والقبلية والعرقية تمثل في أحد جوانبها محاولات للبعض في الحفاظ على امتيازاته السابقة والآنية وتجاوزاً لمعضلة خلقها مجتمع التحديث: مجتمع ما بعد النفط.

الحقيقة الثانية: ان العمل المحلي في الخليج وبخلاف الفكرة السائدة من رفضه العمل في الأعمال اليدوية، قد امتهن العمل اليدوي والأعمال الدنيا الأخرى. فالغالبية العظمى من قوة العمل الخليجية في قطاع النفط (٩٠ بالمئة إلى ٩٥ بالمئة) وظفت في القطاعات الدنيا من العمل ولم يكن لفظ «كولي» (Coolie) ذا انعكاسات سلبية على الفرد ومكانته في المجتمع. ويتبين من ذلك أن الكثير من الاتجاهات والحرف الدنيا لم تكن وليدة استمرارية الأنساق القديمة التقليدية بقدر ما هي إحدى محصلات التشكيل الاجتماعي - الاقتصادي الجديد الذي خضعت له مجتمعات الخليج العربي.

الحقيقة الثالثة: عند الحديث عن العمل الهندي وظروف استخدامه، نجد أنه وبخلاف ما يشاع، لم يكن ذا طبيعة طيعة (Docile)؛ فالعمال الهنود أول من أدخل ظاهرة الإضرابات العمالية في بعض الدول الخليجية: الكويت، وقطر... كما أنهم كانوا على الدوام مصدر قلق للسلطات البريطانية وإدارة الشركات النفطية بسبب نقدهم المستمر لأوضاع العمل والأجور. ومما لا شك فيه أن الأوضاع السياسية المضطربة في شبه القارة الهندية في الأربعينيات، ونضال الهنود من أجل الاستقلال، انعكس كذلك على موقف العمال الهنود العاملين في المنطقة من السلطات البريطانية وشركات النفط.

الحقيقة الرابعة: اعتمد نمو طبقة التجار في مجتمعات الخليج العربي، وكما في الكثير من دول العالم الثالث التي خضعت للاستعمار الغربي، على الاتجار في مجال الأيدي العاملة والتعامل التجاري مع الغرب. فإسناد توظيف العمل المحلي وبعض الأجنبي إلى عناصر من الارستقراطية المحلية، واتجاه الشركات النفطية العاملة في المنطقة إلى شراء جزء من احتياجاتها من السوق المحلي، أو إسناد الكثير من الوكالات التجارية إلى رموز الارستقراطية المحلية،

ساهم في إعادة توزيع جزء من المال النفطي في حدود الارستقراطية المحلية وبعض الطارئة، معيداً بالتالي تنظيم شبكة التحالفات التقليدية بين جماعات القوة، على أسس جديدة، وكذا في تشكيل طبقة التجار التي تم على عاتقها قيادة عمليات التحول الاجتماعي والسياسي والثقافي في المنطقة، كما كان لبعضهم دور في حركة الإصلاح والتحديث الاجتماعي والسياسي في المنطقة.

الحقيقة الخامسة: ان السلطات المحلية، وفي كثير من الحالات، كانت تتدخل لدى السلطات البريطانية والشركات النفطية العاملة في أقطارها، من أجل تحسين الأوضاع المعيشية وأجور العمالة المحلية.

الفصـــل الثالـــث

العمالة الأجنبية:
دور متعاظم ومصاحبات مرتقبة

مقدمة

يشكل نقص البيانات والمعلومات عن قوة العمل والسكان إحدى أهم المعضلات التي تواجه الباحث، خصوصاً في الفترة الممتدة من عام ١٩٧٤ حتى الآن، وبشكل عام فإن من الممكن تقسيم الهجرة إلى منطقة الخليج خلال المرحلة الممتدة من عام ١٩٧٣ حتى عام ٢٠٠٠ إلى ثلاث مراحل أساسية: **المرحلة السابقة لارتفاع أسعار النفط**، حيث معدلات نمو العمل المستورد، بالإضافة إلى معدلات التوسع في البنى الأساسية للمجتمع الخليجي، كانت تجري بشكل ثابت ومتدرج في النمو ولم تشهد المنطقة ارتفاعاً متسارعاً وضخماً في قوة العمل الأجنبية، وربما تشير الأرقام الخاصة بالعمل الأجنبي حتى عام ١٩٧٥ إلى أنه كان يمثل ما نسبته ٥٦ بالمئة من القوة العاملة مقابل ٧٥ بالمئة عام ١٩٩٥. **ومرحلة الطفرة النفطية** والتي يمكن حصرها في الفترة الممتدة من عام ١٩٧٥ حتى عام ١٩٨٣، وهي الفترة التي شهدت تحولاً واضطراباً كبيراً في سوق العمل الخليجي. كما أن مصاحباتها الاجتماعية والاقتصادية على رغم خطورتها لم تتم دراستها بعد بشكل جاد ومتعمق حتى الآن. أما **المرحلة الأخيرة** فتبدأ مع الانخفاض المفاجئ في أسعار النفط عام ١٩٨٣ وتذبذب أسعاره منذ تلك الفترة حتى نهاية عام ١٩٩٩، حيث ارتفعت أسعاره من جديد مع مطلع كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٠، والذي تجاوز سعره في بعض الحالات ٢٥ دولاراً للبرميل.

وقد رافق مرحلة انخفاض أسعار النفط «دعوات» باتجاه الترشيد في الإنفاق على بعض البرامج الاقتصادية والاجتماعية، إلا أنها ـ أي هذه المرحلة ـ قد شهدت إنفاقاً كبيراً في مجال الإنفاق العسكري حتى باتت المنطقة

واحدة من أعلى مناطق العالم من حيث نصيب الفرد في الإنفاق العسكري بعد تايوان، كما شهدت هذه المرحلة محاولات التخلص من الفائض في العمل المستورد، خصوصاً في القطاع الرسمي وبعض نشاطات القطاع الخاص، وبالتحديد القطاع الإنشائي الذي شهد تقلصاً بدوره نتيجة لانخفاض في السيولة المالية المتدفقة إلى السوق. ومن المهم القول إن الرغبة في «التخلص» من الفائض العمالي في هذه البلدان قد حد من فعاليتها عوامل إنسانية متعلقة بظروف العمل الوافد نفسه، وبعض الضغوطات التي تحاول بها بعض البلدان المرسلة للعمالة إبطاء جهود ترحيل فائض العمل الوافد من رعاياها وعرقلة السياسات التي تساهم في تقليص حجم العمل الوافد، كما أن استحقاقات عملية السلام في الشرق الأوسط ومجيء الملك عبد الله إلى الحكم في الأردن قد فرض على بعض أقطار المنطقة حصة من العمل الأردني وجب توظيفها في قطاعات العمل العام والخاص.

من ناحية أخرى، فإن ترحيل العمل الوافد يتأثر كثيراً بعلاقة الدول المستقبلة بالدول المرسلة. فتوتر علاقة قطر بمصر إبان انعقاد المؤتمر الاقتصادي في تشرين الثاني/نوفمبر عام ١٩٩٧ نتيجة لمعارضة الأخيرة لانعقاده في الدوحة، قد دفع قطر إلى ممارسة ضغوط على مصر من خلال ترحيل الرعايا المصريين العاملين في قطر، الأمر الذي دفع مصر نحو فرض رسوم سفر على القطريين الداخلين إلى مصر استمرت بعض حين. وقد وجد الكثير من المصريين العاملين في قطر، والذين يقدرون بحوالى ٥٠ ألف مصري، أنفسهم مهددين بالطرد بسبب خلافات سياسية لا دخل لهم فيها. وعلى رغم تسوية الأمر بين مصر وقطر في الرياض بجهود سعودية في مطلع عام ١٩٩٨، إلا أن استيراد العمالة المصرية إلى قطر قد استعيض منه، بعض الشيء، بعمالة أردنية وأخرى عراقية أو سودانية لا اعتقد أنها قادرة ـ أي الأردن والعراق ـ على سد الحاجة للعمل المصري من الناحية الفنية والرقمية. كما أنه لا يمكن الاستعاضة منه ـ أي العمل المصري ـ بحكم حجم وثقل مصر وأهميتها في المنطقة العربية ولدول مجلس التعاون على وجه الخصوص . من ناحية أخرى، فقد تتمكن بعض الدول من ثني الدول المستقبلة عن تبني سياسات الإحلال و«التخلص» من فائض العمل المستقبل، كما فعلت الهند في حالة الإمارات العربية المتحدة. كما يشير د. عبد المالك التميمي إلى أن الحكومة الهندية استطاعت أن تعطل عمل تشريع جديد صدر في دولة الإمارات كان سيؤدي

إلى ترحيل العديد من العمالة الهندية الموجودة بصفة غير شرعية: في شهر شباط/فبراير ١٩٨٠ احتجت الحكومة الهندية على قانون عمل صدر في الإمارات العربية المتحدة الذي كان سيؤدي إلى إبعاد أعداد كبيرة من الهنود الموجودين في الإمارات بصفة غير شرعية، وأثيرت المسألة في البرلمان الهندي، وقامت رئيسة وزراء الهند أنديرا غاندي بزيارة إلى دولة الإمارات ونجحت بإيقاف الإجراء[١].

بالإضافة إلى ذلك، فهناك حقيقة قائمة في عموم المنطقة، وهي أن نفراً من أصحاب القوة والسلطة أو المرتبطين بهم قد وجد في عملية الاتجار في الأيدي العاملة الأجنبية مصدراً مدراً للدخل، الأمر الذي دفع باتجاه بروز فائض ووفرة كبيرة في الأيدي العاملة الأجنبية في عموم المنطقة سميت في بعض أقطار المنطقة بالعمالة السائبة أو بعمالة «الفري فيزا» (Free Visa). وتسمح بعض الأنظمة المعمول بها في بعض أقطار المنطقة لكل فرد من رعاياها استقدام، أو بالأحرى «استيراد»، عشرة عمال من الخارج سواء أكان بحاجة فعلية إلى هؤلاء أو للارتزاق من خلالهم.. وقد جاءت محاولات بعض الدول الخليجية للقضاء على العمالة «السائبة» غير المكفولة بصورة رسمية، لتساهم في التخلص، في عموم المنطقة في السنوات الثلاث الأخيرة من التسعينيات، من أكثر من نصف مليون عامل أجنبي لم تكن إقامتهم تتم بصورة شرعية. كما تشير بعض التقارير إلى أن محاولات دولة الإمارات لتصحيح إقامات الأجانب فيها حتى عام ١٩٩٧ قد أدت إلى ترحيل أكثر من ٢٠٠ ألف عامل آسيوي. وقد أدت هذه الإجراءات إلى تقلص النشاط الإنشائي الذي يعتمد بشكل مباشر على «العمالة السائبة» والرخيصة. كما انخفض حجم العمالة في هذا القطاع بما يعادل ٢٠ بالمئة.

ومن المهم الإشارة هنا إلى أن العمالة الآسيوية تمثل في بعض حالات دول المنطقة أكثر من ٥٠ بالمئة من حجم الجسم السكاني الوافد. فالعمل الآسيوي على سبيل المثال يشكل قرابة نصف سكان الإمارات. والعمالة الهندية فقط تكاد تمثل لربما أكثر من نصف الجسم السكاني الوافد في عموم المنطقة.

---

(١) عبد المالك خلف التميمي، «الآثار السياسية للهجرة الأجنبية،» ورقة قدمت إلى: **العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي: بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط**، تحرير نادر فرجاني (بيروت: المركز، ١٩٨٣)، ص ٣٠٤ ـ ٣٠٥.

فالآسيويون يشكلون مثلاً في العربية السعودية وفق تعداد عام ١٩٩٤ ما نسبته ٥٣,٤ بالمئة (٣,٣٤٢,٥٥٠) من الجسم السكاني الوافد، في حين شكل العرب (١,٣٥٢,٤٦٠) ٢١,٦ بالمئة تقريباً من السكان الوافدين. ويشكل المصريون وحدهم ما نسبته ١٩,١ بالمئة من السكان الوافدين و٨٨,٣ بالمئة من السكان العرب القاطنين في العربية السعودية. في حين شكل الهنود ما نسبته ١٩,٦ بالمئة من السكان الوافدين وحوالى ٣٦,٧ بالمئة من السكان الآسيويين القاطنين في العربية السعودية (انظر الجدول رقم (٣ ـ ١)).

الجدول رقم (٣ ـ ١)
أعداد ونسب جنسيات السكان الوافدين
في العربية السعودية وفق إحصاء عام ١٩٩٤

الجنسية	العدد	النسبة المئوية
الهند	١,٢٢٨,٦٥٢	١٩,٦
مصر	١,١٩٥,١٨٩	١٩,١
باكستان	٧٧٨,٦٦٨	١٢,٤
الفيليبين	٤٥٠,٩٦٧	٧,٤
بنغلادش	٤٤٦,٢٨٢	٧,١
اليمن	٤٢٤,٣٩٨	٦,٨
الأردن/ فلسطين	٢٦٦,٠٢١	٤,٢
اندونيسيا	٢٤٩,٤٥٨	٤,٠
السودان	٢٤٢,٥٠٨	٣,٩
سوريا	١٦٨,٣٥٤	٢,٧
سيرلانكا	١٣٥,٢٤٦	٢,٢
الكويت	١٢٢,٥١٩	٢,٠
أفريقيا	١١٦,٢٥٤	١,٩
تركيا	٩٢,٢٥٨	١,٥
أوروبا وأمريكا الشمالية	٦١,٥٧٨	١,٠٠
لبنان	٥٢,٥٦٠	٠,٨
جنسيات أخرى	٢٢٥,٤١١	٣,٦
المجموع	٦٢٥٦,٣٢٣	١٠٠

المصدر: السعودية، وزارة الداخلية، «العمالة الوافدة وقضايا الإحلال (السعودة)،» ورقة قدمت إلى: ندوة العمالة الوطنية، الرياض، ١ رجب ١٤١٦ هـ، ص ١٦ ـ ١٧.

أما في الكويت، فإن حجم الجسم السكاني الأجنبي يقدر بحوالى ١,٤٨٤,٨٥٥ شخصاً، أي ما نسبته ٦٥,٣ بالمئة من إجمالي سكان الكويت في

عام ١٩٩٨. ويشكل الوافدون العرب (٥٨٥,٥٤٤ بالمئة) ما نسبته ٢٥,٧ بالمئة من إجمالي سكان الكويت البالغ عددهم ٢,٢٧٠,٨٦٥ شخصاً، وحوالى ٣٩,٤ بالمئة من اجمالي غير الكويتيين. وعلى رغم أن الإحصاءات الرسمية لعام ١٩٩٨ لا توضح حجم الجسم السكاني الآسيوي في الكويت، إلا أنهم دون شك يشكلون أكثر بقليل من نصف الجسم السكاني الوافد. وتكفي الإشارة إلى أن حجم تصاريح الإقامة الممنوحة للآسيويين (١٢٥,٨٩٠ شخصاً) قد شكلت ما نسبته ٦٥,٣ من مجموع تصاريح الإقامة الممنوحة في عام ١٩٩٣ و(٢١,٠٠٠ شخص) وحوالى ٥٨,٣ من إجمالي تصاريح الإقامة الممنوحة في عام ١٩٩٧. كما أنهم يشكلون حوالى ٥٥ بالمئة من إجمالي قوة العمل لعام ١٩٩٨.

أولاً: التركيب النوعي والكمي للعمل الوافد

كما أشرنا سابقاً كان لطبيعة التحولات المجتمعية وأنماط التنمية المتبناة خلال العقود الثلاثة السابقة كبير الأثر في التغير الحاصل في حجم ووظيفة العمل الوافد في الأقطار العربية الخليجية. وفي ضوء المتوفر من البيانات سنحاول التوصل إلى توصيف تقريبي لصورة العمل وتركيبه. فالبيانات المتوفرة حول التوزيع النوعي والكمي لقوة العمل (انظر الجدول رقم (٣ ـ ٢)) تشير إلى:

١ ـ الانتشار الكبير للعمل الوافد في أغلب ـ إن لم يكن كل ـ أنواع النشاط الاقتصادي.

٢ ـ العمل الوافد يمثل كأرقام مطلقة أو كنسب القطاع الأعظم من قوة العمل، بل أنه على رغم كل دعوات توطين العمل والبطالة ما زال في ازدياد مستمر، فلا يمثل العمل المحلي إلا الجزء البسيط من الإجمالي العام للقوى العاملة.

وتشير التقديرات إلى أنه حتى مطلع عام ٢٠٠٠ سوف يكون هناك أكثر من عشرة ملايين عامل أجنبي يعملون في دول مجلس التعاون الست من مجموع الجسم السكاني الأجنبي المقدر بأكثر من ١٢ مليون نسمة، في حين أن حجم العاملين المحليين يقدر بستة ملايين ونصف المليون عامل محلي من جسم سكاني يقدر بـ ٢٠,١٢٤ مليون نسمة. وعلى رغم ارتفاع حجم المساهمة الوطنية في قوة العمل خلال العقد التسعيني من القرن العشرين من ٢٨ بالمئة إلى أقل

الجدول رقم (٣ ـ ٢)
قطاعات النشاط الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي
بحسب الجنسية في الفترة من ١٩٧٣ ـ ١٩٨١

القطاع الاقتصادي	١٩٧٣ السعودية (بالمئة)		١٩٧٥ عمان (بالمئة)		١٩٨٠ الكويت (بالآلاف)		١٩٨٠ الإمارات (بالآلاف)		١٩٨٠ قطر (بالآلاف)		١٩٨١ البحرين (بالآلاف)	
	مواطنون	مهاجرون	مواطنون	مهاجرون	مواطنون	مهاجرون	مواطنون	مهاجرون	مواطنون	مهاجرون	مواطنون	مهاجرون
الزراعة	٣٧,١	٦٢,٩	—	—	٣٩٢٧	٥٢٢١	٤٦٧٦	٢٠٩٣٦	—	—	٢٤٧٣	١٢٧٢
الصناعة والتعدين	٣٨,٢	٦١,٨	٦٤,١	٣٥,٩	٥٥٨٨	٤٢٣١٥	٣٢١٧	٥٤١٦٤	—	—	٧٤٦١	٨٧٠٤
الإنشاء	٥٢,٤	٤٧,٦	٣٣,٤	٦٦,٦	١٢٠٩	٩٥٨٣٥	١٤٩٧	١٥٣٤٨٣	—	—	٣٩٠٣	٢٥٣٥٨
الغاز والماء والكهرباء	٧٨,٣	٢١,٧	٨٠,٥	١٩,٥	٢٠٧٠	٦١٠١	—	—	—	—	١٨٢٥	٩٩٩
التجارة	٤٧,٢	٥٢,٨	٥٤,٠	٤٦,٠	٤٥٩٢	٥٤١٥٣	٣٨٧٩	٧٠٤٥٢	—	—	٥٨٣٦	١٢,٦٧١
النقل والمواصلات	٥٣,٩	٤٦,١	٨١,٤	١٨,٦	٧٨٤٩	٢٢٣٢٧	٣١٤٤	٣٨٨٩٤	—	—	٨٦٥٧	٤٥٢٤
الخدمات	٤٣,٧	٥٦,٣	٣٦,٠	٦٤,٠	٧٨٢٦٣	١٥٤٦٥٦	٣٧٨٣٨	١٦٥٠٤٣	—	—	٢٦٩٩٠	٢٥٢٤٢
نشاطات غير مبينة	—	—	—	—							٩٧٩	٩٢٤٥
المجموع	٥٠,٢	٤٩,٨	٤٨,٢	٤١,٨	١٣٠,٤٩٨	٣٨٠,٦٠٨	٥٤,٢٥١	٥٠٢,٩٧٢	١٨,٩١٠	١٠٢,٧٦٣	٥٨١٢٤	٨٨٠١٥

ملاحظة عامة: تشير العلامة (ـ) إلى أن البيانات غير متوفرة.

المصدر: احتسبت من: Baqer S. Al- Najjar, «Aspects of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: A Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait,» (Ph. D. Thesis, University of Durham, 1983).

بقليل من ٣٠ بالمئة، إلا أنه تبقى العمالة الأجنبية مسيطرة على سوق العمل الخليجي، وخصوصاً في قطاعاته غير الرسمية، حيث إن البيانات المتوفرة لعام ١٩٩٧، كما هي موضحة في الجدول رقم (٣ ـ ٣)، تشير إلى أن حجم التمثيل الأجنبي في سوق العمل الخليجي يقدر بـ ٧٥,١ بالمئة.

الجدول رقم (٣ ـ ٣)
قوة العمل بحسب الجنسية في دول مجلس التعاون الخليجي عام ١٩٩٧

	مواطنون	مهاجرون	المجموع	غير المهاجرين (بالمئة)
الإمارات العربية المتحدة(*)	١٣٥,٥	١,١٥٤,٨	١,٢٩٠,٣	٨٩,٥
البحرين	١٠٦,٥	١٧٦,٧	٢٨٣,٢	٦٢,٣
العربية السعودية	٢,٤٥٦,٢	٤,٦٠٣,٢	٧,٠٥٩,٤	٦٥,٢
عمان	٢٨٢,١	٥٣٥,١	٨١٧,٢	٦٥,٤
قطر	٣٣,٢	١٩٧,٤	٢٣٠,٦	٨٥,٦
الكويت	١٩٤,٩	٩٣٩,٠	١,١٣٣,٩	٨٢,٨
المجموع	٣,٢٠٨,٤	٧,٦٠٦,٢	١٠,٨١٤,٦	٧٠,٣

(*) ارتفع عدد العاملين في الإمارات العربية المتحدة من ١,٢٩٠,٣ عام ١٩٩٧ إلى ١,٣٧٨,٤ عام ١٩٩٨.

المصادر:

ـ أرقام العربية السعودية وقطر والإمارات العربية المتحدة لعام ١٩٩٥، محتسبة من: عبد الرزاق فارس الفارس، «مؤشرات النمو الكمية التربوية في ضوء الإسقاطات السكانية والاقتصادية خلال العقدين القادمين في الدول الأعضاء،» (الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٩٨)، ص ١٣٩.

ـ أرقام عمان لعام ١٩٩٨، محتسبة من: عُمان، وزارة الاقتصاد الوطني، **الكتاب الاحصائي السنوي** (مسقط: الوزارة، ١٩٩٩).

ـ أرقام البحرين لعام ١٩٩٧، محتسبة من: البحرين، الجهاز المركزي للإحصاء، **المجموعة الإحصائية، ١٩٩٧** (المنامة: الجهاز، [١٩٩٨]).

ـ أرقام الكويت لعام ١٩٩٧، محتسبة من: الكويت، وزارة التخطيط، **المجموعة الإحصائية السنوية** (الكويت: الوزارة، ١٩٩٦).

وترتفع نسبة التمثيل الأجنبي في سوق العمل في الإمارات العربية المتحدة لتصل إلى ٨٩,٥ بالمئة من إجمالي قوة العمل، يليها في ذلك قطر (٨٥,٦ بالمئة) والكويت (٨٣,١ بالمئة)، وتصل في أدناها في حالة البحرين التي على رغم أن التمثيل الأجنبي في سوق العمل مع مطلع السبعينيات لم يكن يتجاوز ٤٥ بالمئة، إلا أنه وصل وفق تقديرات عام ١٩٩٧ إلى ٦٢,٣

بالمئة. وعلى رغم بروز مشكلات البطالة في أوساط عملها المحلي التي يقدرها البعض بحوالى ١٦ بالمئة إلا أن حجم العمل المستورد ما زال في ازدياد مستمر. ويبدو تزايد الاعتماد على العمل الأجنبي أكثر وضوحاً في حالة العربية السعودية وعمان التي ارتفع فيهما رصيد العمل الأجنبي من ٢٥ بالمئة و٣١ بالمئة عام ١٩٧٥ على التوالي إلى ٦٥ بالمئة لكل منهما عام ١٩٩٥ في حالة الأولى وعام ١٩٩٨ في حالة الثانية. والملاحظ أن حجم المساهمة الوطنية في سوق العمل قد ارتفعت من ٩,٨ بالمئة و٢١,٤ بالمئة في كل من الإمارات العربية المتحدة والكويت عام ١٩٨٠ على التوالي إلى حوالى ٢٨ بالمئة في الكويت(٢) وحوالى ١٥ بالمئة في الإمارات العربية المتحدة لعام ١٩٩٧، ومن حوالى ١٦ بالمئة و٤١ بالمئة في عام ١٩٨١ في قطر والبحرين على التوالي إلى ١٤,٣ بالمئة في قطر عام ١٩٩٥ وإلى ٣٦,١ بالمئة عام ١٩٩١، وحوالى ٣٧ بالمئة عام ١٩٩٩ في البحرين.

وعلى الرغم من أنه لا تتوفر لدينا بيانات حديثة عن العمل في العربية السعودية وعمان، إلا أن طبيعة المشاريع المقامة، بالإضافة إلى الأرقام المرتفعة للهجرة - ليس فيهما فقط وإنما في عموم المنطقة - تقودنا إلى الاعتقاد بأن حجم المساهمة المحلية في قوة العمل تتشابه مع الكثير من مثيلاتها في أقطار الخليج العربي الأخرى.

٣ - وأخيراً التركز الشديد للعمل المحلي في القطاعات غير الإنتاجية، وقطاع الخدمات على وجه الخصوص، إذ يمتص هذا القطاع حوالى ٧٥,٦ بالمئة من قوة العمل الكويتية و٦٩,٧ بالمئة من قوة العمل المحلية في الإمارات العربية المتحدة في عام ١٩٨٠. وانخفضت هذه النسبة لتصل في حالة الكويت إلى ٥٨ بالمئة وفي الإمارات العربية المتحدة إلى ٦٢ بالمئة في عام ١٩٩٧، كما أنها تنخفض في حالة قطر والبحرين من ٣٩ بالمئة عام ١٩٨١ إلى ٦٩ بالمئة و٢٤ بالمئة في عام ١٩٩٨ على التوالي. بالإضافة إلى ذلك، فإن الإحصاءات الرسمية ما زالت تشير إلى تكدس العمل المحلي في القطاع الرسمي والقطاعات غير الإنتاجية، حيث يمتص قطاع الخدمات الشخصية والاجتماعية في الكويت حتى عام ١٩٩٧ ما نسبته ٨٤,٨ بالمئة من العمالة الكويتية، كما يمتص القطاع

---

(٢) تشير بعض التقديرات الرسمية إلى أن حجم مساهمة الكويتيين في سوق العمل قد وصلت في عام ١٩٩٨ إلى ١٦,٩ بالمئة.

الحكومي والمختلط في قطر قرابة ٨٠ بالمئة من العمالة القطرية في السنة ذاتها، بل إن قطاع المعلمين من الذكور في عموم المنطقة باستثناء البحرين ما زال العمل المحلي فيه قاصراً إذا ما قورن بتعليم الإناث الذي يبدو أنه قد تم توطينه في معظم أقطار المنطقة إلى حد كبير.

وعلى الرغم من أن دول المنطقة قد بدأت، في الفترة الأخيرة، تعاني بطالة سافرة خصوصاً في أوساط النسوة، وعلى الرغم من أن الحاجة قد تدفع نحو توظيفهن في القطاعات غير التقليدية، إلا أن الظروف والمعطيات الاجتماعية والثقافية السائدة، تبدو حائلة دون الخروج من الدائرة التقليدية لقطاعات التوظيف إلى الدائرة الأرحب. ويبدو أن تجربة البحرين وعُمان، وربما الكويت بعض شيء، غير قابلة للتبنّي بالوتيرة ذاتها أو أنها قد تكون قابلة للتبني، ولكن بعد وطر من الزمن في بقية مجتمعات المنطقة، إلا أننا مع ذلك وجب علينا تأكيد حقيقة برزت مع تسعينيات القرن الماضي، وهي أن الجهاز الرسمي (الحكومي) في دول مجلس التعاون قد وصل إلى حد التشبع من حيث قدراته الاستيعابية.. وأمام عجز الجهاز الرسمي عن استيعاب المزيد، فإن دول المنطقة كانت ملزمة بفرض نظام الحصص على أرباب القطاع الخاص لتوظيف جزء من العمل المحلي، كما فعلت إلى حد ما البحرين، وربما العربية السعودية التي تخطط لأن يستوعب القطاع الخاص فيها أكثر من ٦٠٠ ألف موظف محلي خلال العشر سنوات الممتدة من عام ١٩٩٥ إلى عام ٢٠٠٥. ولكن تبقى دائماً معوقات تحول دون استيعاب العمل المحلي، بعضها نابع من إمكانيات العمل المحلي ذاته، وآخر متعلق بالعراقيل والحيل التي يضعها القطاع الخاص أمام توظيف العمل المحلي.

وبشكل عام، فإن الآراء تتباين هنا حول العوامل المؤثرة في ازدياد معدلات العمل الوافد وبالتحديد العمالة الآسيوية. ويلخص البعض هنا عوامل قوى خمسة أثرت وبشكل نسبي في ازدياد العمل الآسيوي في الخليج العربي(٣).

---

(٣) متروك الفالح، «نحو إطار نظري للخروج من إشكالية عدم تنفيذ الحلول: حالة ندوة «العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي»،» **المستقبل العربي**، السنة ٧، العدد ٦٣ (أيار/مايو ١٩٨٤)، ص ١٢٠ - ١٢١.

١ ـ الإدارة السياسية وما ينطوي تحتها من عناصر، وبخاصة التوجه الإقليمي، والترابط مع «المركز» والتخوف السياسي من العمالة ذات الطموح السياسي. وقد أدت مواقف دول مثل الأردن والسلطة الفلسطينية واليمن والسودان من الغزو العراقي للكويت إلى تعزيز هذه المواقف والاتجاهات المتخوفة من العمل العربي.

٢ ـ تأثير الوضع الدولي في القرار السياسي المحلي، وقد تأتي سياسات منظمة التجارة الدولية في إسقاط الحواجز الجمركية وفتح الحدود لتضيف بعداً آخر جديداً في صياغة سياسات استقدام وإقامة العمل الأجنبي لدول المنطقة.

٣ ـ الدور الكبير الذي يضطلع به القطاع الخاص في هذه الأقطار أعطاه قوة كبيرة ومؤثرة في التوجه الاجتماعي الاقتصادي، وبالتالي في طريقة الاستقدام ونوعية العمل المستخدم كماً، وربما عرقاً.

٤ ـ التحولات المجتمعية التي ضربت نسيج المجتمع الخليجي أفرزت مجموعة إدارية محلية ووافدة ذات مصلحة في استمرارية المشكل.

٥ ـ عدم قدرة المفكرين العرب وخبراء العمل في التأثير إيجاباً في دائرة صناعة القرار السياسي، أو أن الكثير من آرائهم يبدو غير قابل للتنفيذ لأسباب سنناقشها في الفصل السادس من هذا الكتاب.

ثانياً: عواقب أم آثار للهجرة الأجنبية؟

على الرغم من أن الكثير من الدراسات التي عالجت هذا الجانب قد استخدمت مصطلح الآثار، إلا أنها ولظروف ذاتية، وربما منهجية أحياناً، وجهت الحديث حول العواقب أكثر مما وجهته إلى محور الآثار. وبشكل عام فإن آثار الهجرة كما رأتها بعض الدراسات قد غطت الجوانب التالية:

١ ـ العواقب السياسية للهجرة الأجنبية

أثار التدفق الكبير والمتزايد للعمل الآسيوي قلق الكثير من المراقبين والدارسين لظاهرة الهجرة في منطقة الخليج، واعتبر ذلك أحد مؤشرات بداية أفول الهوية القومية لهذه المنطقة، وخصوصاً أنه قد تزامن مع حركة موطنة العناصر الآسيوية في بعض الدول الخليجية.

وتذهب وجهة النظر هذه إلى الاعتقاد بأن عدم تجانس المجتمع الآسيوي الوافد عرقياً ودينياً، وربما مصلحياً، بالإضافة إلى كثرته العددية وتنافره أحياناً، يشكل عنصر عدم استقرار له آثاره السياسية، مما ينتج منه اضطرابات سياسية عديدة. فهذه الجماعات - كما تشير إلى ذلك بعض الشواهد العيانية - توفر بيئة خصبة للأمراض الاجتماعية وللاتجار بالمخدرات وغيرها، لا بل لأعمال التخريب من قوى خارجية. فتستغل تلك الأعمال لتدخل قوى أجنبية، وربما بلغت حد التدخل العسكري بحجة حماية الجاليات وحماية مصالحها(٤). وقد لا تقتصر الخطوة على ذلك، حيث إن المستقبل لم يعد بعيداً عن المخاطر في ظل النمو المتزايد لأجيال مستوطنة من العمالة الآسيوية. كما أن الأخذ بشروط منظمة التجارة الدولية سيفرض على هذه الدول توطين ومواطنة عمالتها الوافدة بعد قضائها برهة من الزمن. ويشير عبد المالك التميمي إلى هذه المخاوف قائلاً: «إن هذه الأعداد تفرز أجيالاً من المهاجرين الذين يتحولون بمرور الوقت من مستوطنين إلى متوطنين، لهم أوضاعهم الاجتماعية الخاصة بهم التي تتحول إلى حركات سياسية تعبر عن فكرها وطموحاتها ومطالبها. ومن الطبيعي أن يلقى أي تحرك من هذا النوع العطف والتأييد من حكومات تلك الجاليات ودولها»(٥).

وعلى الرغم من أننا نشعر أن الكثير من الحديث عن الآثار السياسية للعمل الآسيوي قد أعطى صورة غير واقعية لطبيعة الحدث السياسي المتوقع حدوثه مستقبلاً، إلا أنه وبالقدر نفسه تمثل الظاهرة تخوف هؤلاء من «الابتلاع الثقافي» ورهبة الكانتونات العرقية والشرذمة الإثنية التي يمكن أن تخضع لها المنطقة نتيجة لغياب السياسة الواعية لتلك المصاحبات السياسية والاجتماعية نتيجة لموطنة العمل الأجنبي، بل إن عمليات توطين العمل الأجنبي التي قد تتم في المنطقة قد تحدث اضطراباً قد يكون خطيراً على هيكل توزيع القوة في المجتمع، فهو قد يخلق أجيالاً قادمة تطالب بحقوق المواطنة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. كما أنها قد تزيد من واقع التشرذم الإثني والقبلي للمنطقة، وستخلق قدراً مهماً من الضغط على تلك الخدمات المميزة لمواطني

(٤) التميمي، المصدر نفسه، ص ٢٩١.

(٥) المصدر نفسه، ص ٢٩٢.

المنطقة من غيرهم. فالرفاه والوفرة يخلقان فضاءات اجتماعية وربما سياسية تختلف عن تلك في فترات الشحة. وقد كتب أحد كتاب الأعمدة في إحدى الصحف البحرينية مشيراً إلى تلك المخاوف التي كما يبدو في جلها اقتصادي سياسي قائلاً: «ويظهر الضيق من السياسات التجنيسية والديمغرافية عندما تمعن هذه السياسات في الاستكثارات العددية لا النوعية المجلوبة من الخارج أفراداً وأفواجاً التي تضاعف الضغوط عى الموارد الوطنية النادرة أصلاً، والتي تضاعف الضغط على الخدمات العامة، والتي تزاحم أهل الأرض في معايشهم وفي أرزاقهم»[٦].

وعلى صعيد دول المنشأ، فإن من المؤكد أن تدفق العمل الآسيوي، وربما العربي أحياناً، قد ساهم في حل الكثير من المشكلات الاقتصادية والسياسية، وذلك بتصدير المشكل بعيداً عن الحدود الجغرافية لدول المنشأ، أو أنها ـ أي الهجرة وكما أشار البعض بذلك ـ قد تؤثر في مسيرة التنمية والمشاركة في بعض البلدان الخليجية وقوة مركزها التفاوضي عالمياً.

٢ ـ العواقب الثقافية للهجرة الأجنبية

ينتاب البعض جانباً من التخوف حول أن الازدياد المستمر للعمل الآسيوي واستقراره أخذ يؤثر بشكل ملحوظ في مستوى أداء اللغة العربية في هذه البلدان. كما باتت بعض اللهجات الهندية ـ على سبيل المثال ـ أكثر انتشاراً أو استخداماً من اللغة العربية في بعض مناطق الخليج أو في بعض أحيائها. ويسوق البعض هنا شواهد عن تجمعات آسيوية «غيتوات» (Ghettoes) تخدم فقد الجالية الهندية. كما تحولت بعض الأحياء القديمة في هذه البلدان وبعض مناطق إسكان ذوي الدخول المحدودة إلى غيتوات يسكنها في الغالب الآسيويون، فالكثرة العددية للعمالة الأجنبية وتعدد استخداماتها، جسد بالفعل هذه الخطورة التي تساهم ـ كما يراها البعض ـ مع العناصر الأخرى في تجسيد الاغتراب الثقافي في هذه المنطقة من الوطن العربي: «نحن هنا في مواجهة صورة جديدة للاغتراب داخل الوطن العربي كأننا لم نكتف بالانسحاق الذي

---

(٦) أخبار الخليج (البحرين)، ٢٢/ ٤/ ٢٠٠٠، ص ٩.

نعيشه أمام النموذج العربي. . ففتحنا الأبواب إلى عناصر إضافية تسهم في تعميق هذا الاغتراب وتشويه الثقافة العربية»(٧).

ولا يقف التأثير عند حدود اللغة، إنما يمتد ليؤثر في محتوى وطبيعة التنشئة الاجتماعية، وذلك بفعل الانتشار الكبير للمربيات الأجنبيات، إذ تذهب بعض الدراسات إلى الاعتقاد أن الاستخدام الكبير للمربيات الآسيويات قد ساهم في انتقال قيم إخلاقية غير مستحسنة، وفي إحداث شرخ/شروخ في بنيان العائلة الخليجية، وفي تطعيم الطفل بثقافة غير الثقافة العربية. وقد لخصت لنا جهينة العيسى بعضاً من الآثار المتوقعة للمربيات الأجنبيات على الطفل بقولها: «إن المربية من خلال احتكاكها بالطفل تنقل إليه خصائص ثقافتها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. فنجدها تمارس عملية التنشئة الاجتماعية كما تمارسها في مجتمعها الأصلي، فعلى سبيل المثال هناك طوائف هندية تعطي أهمية قليلة للبنات، وبالتالي ينعكس ذلك على طريقة وأساليب التنشئة الاجتماعية، إذ توضع الفتاة في مركز أدنى من الفتى، ومن الطبيعي أن ينعكس هذا النمط على طريقة تعامل المربية الهندية مع الطفلة العربية»(٨).

وبالمقابل، فإننا نعتقد أن الكثير من الكتابات حول العواقب الثقافية للعمالة الأجنبية تعوزها الشواهد العملية سواء على صعيد اللغة أو تأثير المربيات الأجنبيات، وفمثلاً كثرة استخدام المفردات الأجنبية (الإنكليزية، الهندية، والفارسية) في اللهجات المحلية لبلدان الخليج لا يعيبها في شيء، إنما جاء كمحصلة لكون هذه المنطقة تمثل وعاء ثقافياً التقت فيه ـ سواء بفعل الهجرة أو الجوار ـ الكثير من عناصر الثقافة الهندية والفارسية. بالإضافة إلى ذلك، فإن استخدام هذه المفردات في اللهجات المحلية لمجتمعات الخليج لم يمس اللغة كأداة ووعاء ثقافي وفكري تنتمي إلى ثقافة أكبر هي الثقافة العربية.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن القول إن استخدام المربيات الأجنبيات قد ساهم في انتقال قيم أخلاقية هابطة وفي اضطراب المستودع القيمي للتنشئة

---

(٧) انظر تعقيب فهمي هويدي على بحث: حيدر ابراهيم علي، «آثار العمالة الأجنبية على الثقافة العربية،» ورقة قدمت إلى: **العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي: بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط**، ص ٢٧١.

(٨) جهينة سلطان سيف العيسى، «التأثيرات الاجتماعية للمربية الأجنبية على الأسرة،» ورقة قدمت إلى: المصدر نفسه، ص ١٨٠.

الاجتماعية في المنطقة، لهو في الواقع استباق لحدث قد لا يكون كذلك. فكما هو معروف، إن استخدام المربية، كمفهوم، عرف في المجتمعات المتقدمة، ويكاد يقتصر على فئات محدودة وقادرة اقتصادياً، والغالبية العظمى من هؤلاء المربيات إما قادمات من الهند أو من جنوب شرقي آسيا، كما سبق لهن امتهان مثل هذا العمل من قبل. أما بالنسبة للغالبية العظمى من السكان، وافدين أكانوا أم مواطنين، فإن تربية أطفال الأسرة يشكل عبئاً ضمن الأعباء الأخرى لا يأخذ من الوقت إلا الجزء اليسير. كما أن الطفل في هاتين الحالتين لا يتأثير بالمتغير الثقافي الوافد فقط (الخادمة أو المربية) بقدر ما يتعرض لمجموعة من المؤثرات القيمية الأسرية والمجتمعية، لا تشكل الخادمة أو المربية إلا جانباً قد يكون محدوداً منها.

ثالثاً: محصلات هجرة أم عواقب لمأزق تنموي؟

إن الحديث عن الهجرة العمالية كعامل أحادي ساهم في التحولات الأخيرة الحاصلة في المجتمع الخليجي يجانب الصواب إلى حد بعيد، فالهجرة العمالية ـ كما سبقت الإشارة ـ لا تخلق من عدم، إنما هي في الواقع وليدة أنماط تنموية ساهمت المعطيات السياسية والاقتصادية على الصعيد الإقليمي (العربي) والدولي في إحداثها. لذا فنحن نذهب إلى الاعتقاد أن أنماط واستراتيجيات التنمية المتبناة، بالإضافة إلى الهجرة، قد ساهمت في تكريس واقع قيمي يعزز من عدم إنتاجية هذه المجتمعات، وبالتالي المزيد من اعتمادها وانكشافها في الخارج. فمثلاً الاستخدام الكبير لخدم المنازل، سواء في أوساط المواطنين أم الوافدين، والذي قد يرتفع أحياناً عن عدد أفراد الأسرة، هو في الواقع أحد امتدادات استشراء السلوك الاستهلاكي في شكله البذخي والذي لم يقتصر على اقتناء الجديد من الكماليات وإنما امتد إلى جانبه الإنساني كذلك، وقد لا تكون الخطورة في كثرته العددية بقدر مصاحباته القيمية. فعلى الرغم من هامشية القطاع الخدمي، إلا أن طبيعة التحولات المجتمعية أبرزته كجانب أساسي من العمل الوافد، فأي اتجاه أو محاولة رسمية لتخفيض هذا الجانب من العمل قد لا تحوز على الموافقة الشعبية، واعتبر ذلك بمثابة الضربة القوية التي أصابت النسق القيمي، حيث تبدلت النظرة إلى العمل الأسري لكلا الجنسين «الرجل والمرأة»، وأصبحت الخادمة بفعل ذلك جزءاً أساسياً من مكونات الأسرة الخليجية.

ولم تقتصر هذه الظاهرة على البلدان الخليجية فحسب، إنما امتدت إلى الأقطار التي كانت حتى وقت قريب مصدراً أساسياً من مصادر اليد العاملة، كمصر والأردن ولبنان، حيث يلاحظ تزايد في استخدام الخادمات الآسيويات داخل القطاع المنزلي على رغم تدني مستويات الدخل فيها. بالإضافة إلى ذلك، فإننا نجد أن سياسة الاستقدام السهل الذي خضعت له العمالة الآسيوية خلال العقدين الماضيين، قد ساعد على بروز ظاهرة الاتجار بالعمل الوافد، حيث أصبحت عملية الاستيراد ذاتها مهنة تمثلت بشكل جليّ في انتشار مؤسسات الاستخدام وجلب القوى العاملة. كما نلاحظ ذلك في الإعلانات شبه اليومية في الجرائد المحلية التي تعلن عن الجديد والأفضل في العمل الوافد!!. وعلى صعيد آخر، نجد أن نظام الكفالة قد ساعد على بروز ظاهرة «الاتجار بالاسم». فنظراً لكون بعض القوانين المتعلقة بالتجارة والاستثمار تعطي أفضلية لمواطني القطر على وافديه، فإن بعضاً من مواطني البلدان الخليجية بدأ في امتهان ما يسمى «بيع صك المواطنة» كمهنة جديدة لا تتطلب أي جهد عضلي أو عقلي سوى بيع المواطنة نظير مبلغ من المال يتم الاتفاق على تحصيله شهرياً أو سنوياً أو مقطوعاً. وقد بدا واضحاً أن لمثل هذه الظواهر خطورتها على انتشار مفهوم الربح السهل والسريع بدلاً من العمل الجاد في أوساط العمل المحلي. ونتيجة لذلك، فإن تحولاً قد أصاب النظرة إلى العمل وأخلاقياته، مما ساعد على بروز اتجاه يعتقد بعدم إنتاجية العمل المحلي في أوساط أصحاب العمل وبعض القيادات الإدارية الرسمية. وهذه الظاهرة هي في الواقع إنتاج لعدة متغيرات منها:

١ ـ عدم وجود معايير ثابتة وأسس معتمدة للتوظيف ساعد إلى حد كبير في استمرارية بعض المفاهيم والقيم التقليدية في الولاء والمفازعة. فعملية التوظيف ولظروف المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الضاربة آثارها في بنية المجتمع المحلي لا تخضع لمسألة الكفاءة والخبرة بقدر ما تخضع للمتغيرات الذاتية: القبلية والمذهبية. فنظرة الإنسان الخليجي إلى العمل (المفروض) لم تشكله أسس البيروقراطية الحديثة بقدر ما شكلته المتغيرات الذاتية، مساهماً بذلك في إبراز ما أسماه البعض بالبدوقراطية[٩]، مما أثر بالتالي في مستوى العمل واتقانه.

---

(٩) محمد غانم الرميحي، معوقات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مجتمعات الخليج العربي المعاصرة (الكويت: شركة كاظمة للنشر والترجمة والتوزيع، ١٩٧٧).

٢ ـ السعي الشديد وراء الربح لدى القطاع الخاص قد دفعه إلى استيراد عمالة قليلة التكلفة الاقتصادية ومحدودة الالتزامات القانونية وعالية المردود المالي. كما أن تركز العمل المحلي في القطاعات التقليدية من التوظيف قد حد من إمكانية كسبها للمعرفة الفنية الحديثة وخضوعها للمعايير الحديثة للعمل. بالإضافة إلى ذلك، فالقطاع الخاص ـ خصوصاً في حقبة تزايد نفوذه في سوق العمل منذ الثمانينيات ولظروف سبقت مناقشتها ـ ساهم في إقامة سلالم للأجور لا يقبل بها العمل المحلي، كما أنه من ناحية أخرى، ساهم في الاضطراب الحاصل في برامج تنمية الموارد البشرية.

٣ ـ معدلات الإنجاز العالية التي برز بها العمل الآسيوي، وخصوصاً ما وفد منها من جنوب شرقي آسيا سواء في اتقانه أو إنجازه في حدود الوقت المعلن.

ومن المهم القول إن التدفق غير المبرمج للعمالة الوافدة ساعد على نزوح العمل المحلي من المستويات الدنيا من المهن (Blue Collar Jobs) إلى مهن ذوي الياقات البيضاء (White Collar Jobs) حتى باتت بعض هذه الأعمال حكراً على جماعات معينة من العمال المهاجرين: كالكناسين المصريين، والحمالين الإيرانيين في الكويت، والفراشين الهنود في قطر والإمارات، وعمال الفنادق والصباغة والبناء الهنود في البحرين... الخ.

كما لوحظ أن دخول العمل الوافد قطاع الأعمال الهامشية أدى إلى بروز ظاهرة البطالة المقنعة في أوساطه، كما هو الحال في تجارة المفرق (التجزئة) في البحرين وغيرها من الأقطار الخليجية، حيث إن مجموعة من الآسيويين (هنود في الغالب من ولاية كيرالا) قد يصل عددهم إلى عشرة أو أكثر تدير مشروعاً تجارياً لا يحتاج إلى أكثر من شخصين أو ثلاثة أشخاص لإدارته. وقد تمتد هذه الظاهرة إلى قطاعات أخرى كالتشييد وصالونات الحلاقة وتجارة التجزئة... الخ. فمثلاً بمقارنة أرقام عام ١٩٨٢ وعام ١٩٩٧ في البحرين نجد أن المنشآت الصغيرة التي يعمل بها أقل من ٥ عمال قد انخفض من ٥١ بالمئة إلى حوالى ٤٠ بالمئة في حين ارتفع بعض الشيء عدد المنشآت التي يبلغ عدد العاملين فيها ٥ ـ ٩ عمال من ١٩ بالمئة عام ١٩٨٢ إلى حوالى ٢٠,٢ بالمئة عام ١٩٩٧.

وبشكل عام، فإن عدد المنشآت التي يبلغ عدد العاملين فيها ١ ـ ٩

أشخاص تمثل حوالى ٦٠ بالمئة من عدد المنشآت. ويلاحظ أن جل العاملين البحرينيين يعملون في المؤسسات الكبيرة من القطاع الخاص، حيث ١١,٧ بالمئة منهم فقط يعملون في المؤسسات التي يتراوح عدد العاملين فيها في ١ ـ ٩ أشخاص، في حين يعمل ٧٩ بالمئة في المؤسسات الكبيرة التي يعمل فيها أكثر من ٥٠٠ عامل في عام ١٩٩٧. أما في الكويت، فعلى الرغم من أن البيانات المتوفرة لعام ١٩٨٥ لا تعطي تفصيلات كمثيلاتها في البحرين، إلا أنها تشير كذلك إلى تركز العمل الأجنبي، وتحديداً الآسيوي، في المنشآت الصغيرة أكثر منها في المنشآت الكبيرة، إلا أن عدد العاملين بشكل عام في المنشآت الصغيرة التي يتراوح عدد العاملين فيها من ١ ـ ٩ أشخاص يمثل ٣٠ بالمئة، في حين أن عدد العاملين في المنشآت الكبيرة التي يزيد عدد العاملين فيها على ٥٠٠ شخص يمثل ٤٨,٦ بالمئة.

ومما لا شك فيه أن نشاط الآسيويين في بلدان الخليج قد أدى إلى شيوع المنشآت الصغيرة الحجم الكثيفة العمالة، مخالفاً بذلك ما تعارف عليه الاقتصاديون، إذ يحدد المتاح من عوامل الإنتاج الأساليب الفنية المستخدمة في عمليات الإنتاج، أي أن المجتمعات التي تتوفر فيها اليد العاملة وتندر فيها رؤوس الأموال تتبنى الأساليب الإنتاجية الكثيفة العمل، بينما المجتمعات التي تندر فيها اليد العاملة وتتوفر فيها رؤوس الأموال تلجأ عادة إلى أساليب الإنتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية. وإذا أخذنا بلدان الخليج كمثال، فمن الطبيعي أن تكون أساليب الإنتاج السائدة فيها عالية الكثافة الرأسمالية. لكننا نجد ـ لا شك بفعل التدفق غير المبرمج للعمل الآسيوي ـ أن أساليب الإنتاج السائدة فيها هي الكثيفة العمل.

وخلاصة القول إن العمالة الوافدة، عربية أكانت أم آسيوية، في الكثير من حالاتها لم تخضع لأنظمة العمل الحديثة، إنما هي انتزعت أساساً من مهنها التقليدية في الزراعة والرعي في بلدان المنشأ وأطلق سراحها في نمط إنتاجي أخذاً بشكله الرأسمالي، مما أثر إلى حد كبير في ظروف استخدامها ـ أي العمالة الوافدة خصوصاً في المستويات المهنية الدنيا ـ وفي ظروف استخدام العمل المحلي. فهي في ذلك تشبه ـ إلى حد ما ـ ظروف استخدام العمل الأوروبي إبان الثورة الصناعية مع اعتبار طبيعة ومعطيات التشكيل الاجتماعي ـ الاقتصادي لمجتمعات الخليج العربي. إن هذا الوضع ساعد إلى حد كبير على إعاقة محاولات الاستخدام الأمثل لقوة العمل المحلية. كما ساهم من ناحية

أخرى في إضعاف المعايير الحديثة الضابطة لسوق العمل وتعميق معايير المنفعة والمصلحة الذاتية.

خاتمة

وفي الختام نصل إلى محصلة نهائية، وهي أن التدفق الكبير للعمل الوافد هو في الواقع إحدى محصلات المشروع التنموي العام، والذي لم يؤثر سلباً فقط في الاستخدام الأمثل للقوى العاملة المحلية، وإنما أثار كذلك الكثير من الإشكاليات الاجتماعية والاقتصادية على الصعيد المحلي والإقليمي. لذا فإن استراتيجية عملية تأخذ على عاتقها التوظيف الأمثل للعمل المحلي أكثر من ضرورية في المرحلة القادمة. وقد يكون من الشروط الأساسية لقيام هذه الاستراتيجية تبين ما يلي:

١ ـ إحداث تغييرات نوعية في برامج التعليم، وبخاصة برامج التدريب والتعليم الفني والمهني، وإصدار تشريعات تلزم المؤسسات والشركات الخاصة بتوظيف نسبة تتصاعد زمنياً من العمل المحلي وتشريعات أخرى محددة للحدود الدنيا من الأجر.

٢ ـ تعبئة قوة العمل المحلية، وذلك عن طريق إعطاء دور وفرص متزايدة للمرأة للعمل.

٣ ـ استراتيجية تقليل احتياجات المنطقة من القوى العاملة. وهذا يتم بتخفيف حدة البطالة والتضخم، وإعادة النظر في أخلاقيات التوظيف. كما يتم كذلك بالاختيار النوعي للعمل الوافد وتحديد دور وكالات التشغيل التي ساهمت في خلق بطالة واضحة في أوساط مجالات التوظيف الخاص للعمل الوافد (الآسيوي على وجه الخصوص)، كما أدخلت قوة العمل المحلي في منافسة غير متكافئة طرفها الآخر العمل الآسيوي.

٤ ـ الجدية في تطبيق سياسات الإحلال وموطّنة المراكز التنفيذية العليا والوسطى، حيث يتضح أن الوجود الكبير للعمالة الوافدة وسهولة استقدامها أضعف من الحماس الذي ساد العقود الماضية والقاضي بضرورة موطّنة هذه المراكز.

الفصـــل الرابع

شروط الاستقدام وظروف العمل:
حقيقة المنافع المتبادلة

مقدمة

على رغم كم الدراسات التي تعرضت لظواهر الهجرة المختلفة لمنطقة الخليج العربي، إلا أن القليل فيها جاء على بحث مشكل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمل الوافد. ونتيجة لذلك فإن البيانات المتوفرة حول هذا الجانب تكاد تكون شحيحة إن لم تكن منعدمة في بعض حالاتها. وتعاني العمالة الوافدة في المنطقة مشكلات عدة ساهمت فيها ظروف وشروط استقدامها، كما هي ظروف وشروط العمل التي تخضع لها، خصوصاً تلك العمالة التي تحتل الرتب الدنيا من سلم التراتب المهني والاجتماعي. وقد قادت ظروف بعضها الاجتماعية والاقتصادية إلى صراع مرير وقاسٍ مع أرباب العمل أو مع السلطات الرسمية، كما حدث مؤخراً من تصادم بين قوات الأمن الكويتية من جهة، والعمالة المصرية من جهة أخرى، والذي جاء انعكاساً أميناً لظروف استقدامها وشروط العمل القاسية واللاإنسانية التي تخضع لها. وتمثل دراسة مشكلات العمل الوافد في دول مجلس التعاون مدخلاً آخر لدراسة البناء الاجتماعي ومصفوفة أنساقه الاجتماعية القائمة. وفي مجتمعات تمتزج فيها البداوة مع الحداثة وتفتقد في أوجه الحياة الحديثة المختلفة الكثير من الأطر المنظمة والحافظة للحقوق، فإن أوجه الاستغلال تأخذ مساراً حاداً وبعيداً في كثير من الحالات عن العيون الرسمية وسلطة القانون.

أولاً: الإسكان

إن البحث عن مأوى للسكن من أهم المشكلات التي تواجه القادم الجديد إلى منطقة الخليج العربي، بعد أن يكون قد أمن مصدر رزقه. وحتى مطلع السبعينيات لم يكن السكن قد مثل مشكلة بالنسبة للكثير من العمال

المهاجرين، إلا أن التدفق غير المبرمج للعمل الوافد (الآسيوي)، بالإضافة إلى قلة المعروض وسيطرة القطاع الخاص على سوق الإسكان، قد عقّد المشكلة وجعل الغالبية العظمى من السكان المهاجرين وبعض السكان المحليين في بعض الأقطار الخليجية ضحايا سوق الإسكان الخاص. وبشكل عام، فإن مجال الإسكان هو في الواقع مجال الخبرة الأولى للمهاجرين بسياسة التمييز، حيث إن حرية سوق الإسكان الخاص تعني في الحقيقة حرية استغلال أضعف الجماعات الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، فإن غالبية قوانين الإسكان المحلية والارتفاع الفلكي لأسعار الأراضي والبناء في بعض أقطار المنطقة، جعلت السكان المهاجرين وعدداً ليس بقليل من السكان المحليين ضحايا في سوق الإسكان الخاص.

لذا، فإن الإسكان الخاص هو مجال التلبية الوحيد للحاجات غير المشبعة للمهاجرين، والذي نتيجة لقلة المعروض منه، فقد تميز بـ:

١ ـ الازدحام الشديد، حيث يتراوح عدد القاطنين في الغرفة الواحدة ما بين ٣ إلى ٥ أشخاص، وقد يزيد على ذلك قليلاً أو كثيراً في مساكن العزاب، إذ يتناوب النوم في بعض هذه الغرف وفق ورديات عملهم، الأمر الذي قد يصل فيه عدد مستخدمي الغرفة الواحدة إلى ثمانية وربما عشرة أفراد في غرف لا تزيد مساحتها على ثلاثة أمتار مربعة. وتشير إحدى الدراسات إلى أنه في عام ١٩٦٥ كان في الكويت ٨ بالمئة من الأسر غير الكويتية تعيش في مساكن ذات معيار معدله أقل من ربع غرفة للفرد، وحوالى ٤١ بالمئة من الأسر (١٧٢,٠٠٠ نسمة) تعيش في معدل قدره نصف غرفة للفرد[(١)]. ومن المهم الإشارة إلى أن الأمر قد تحسن نتيجة لتدخل السلطات المحلية الكويتية في بحثها الأخير عن الأوضاع المعيشية للعمالة المهاجرة، إثر الصراع الذي نشب بين العمالة المصرية وقوات الأمن الكويتية في أواخر عام ١٩٩٩.

٢ ـ انخفاض المستوى الصحي لها، وخصوصاً المساكن الجماعية، وتلك التي تقع في بعض الأحياء السكنية الشعبية.

٣ ـ الارتفاع الكبير في الإيجارات التي قد تصل أحياناً إلى أرقام خيالية،

---

(١) عبد الرؤوف الجرداوي، **الإسكان في الكويت** (الكويت: شركة كاظمة للنشر والترجمة والتوزيع، ١٩٧٨)، ص ٧٩ ـ ٨٠.

حيث بلغ إيجار بعض الشقق في الكويت مثلاً، حوالى ٧٠٠ ـ ١٠٠٠ دينار في الشهر، وإلى ٦٢٥٠ درهماً في دولة الإمارات[٢]. هذا الارتفاع في الإيجارات، يكاد يشكل في حد ذاته مشكلة أجبرت الكثير من الأسر المهاجرة على إخلاء مساكنها والبحث عن أخرى أقل تكلفة، وخصوصاً في فترة السبعينيات والثمانينيات.

وهناك الكثير من الأمثلة التي تُحكَى حول الطرق التي لجأ إليها ملاك الأراضي، لإخلاء مبان كاملة من ساكنيها، رغبة في رفع الإيجار إلى ثمانية أضعاف. فمثلاً كان إيجار بعض المساكن في الكويت عام ١٩٧٣ لا يتجاوز ٣٠ ديناراً، إلا أنها ارتفعت مع منتصف السبعينيات إلى أرقام خيالية لربما تراوحت بين ٣٠٠ و٤٠٠ دينار كويتي، ثم عادت مرة أخرى إلى الانخفاض في نهاية الثمانينيات ومطلع التسعينيات، إلا أنها لم تتجاوز ٢٠٠ ـ ٣٠٠ دينار كويتي في مناطق السالمية وبعض المناطق الحديثة التي تقطنها في الغالب الشرائح العليا من الطبقة الوسطى الوافدة وبعض الطبقة العليا[٣]، أو أنه قد يرتفع في الشقق الفاخرة المؤجرة من قبل الشركات الكبرى والمؤسسات الحكومية لكبار موظفيها المحليين والأجانب ليصل إيجار بعضها إلى حوالى ٥٠٠ ـ ٧٠٠ دينار كويتي في الشهر.

ويتركز إسكان المهاجرين في ثلاثة أنواع من المساكن وهي: الشقق، المساكن الجماعية، ومدن العزاب.

١ ـ **الشقق**: بشكل عام، فإن الغالبية العظمى من ساكني الشقق في بلدان الخليج العربي هم من العمال المهاجرين، وقد قدر عدد الشقق في دولة الكويت بحوالى ٥٠ بالمائة من عدد المساكن في عام ١٩٧٥، وهي تكاد تستوعب حوالى ٧٠ بالمئة من غير الكويتيين، وقد ارتفع عدد الشقق في الكويت من ٤٩ ألف شقة عام ١٩٧٥ إلى ٩٣,٣٥٠ ألف شقة عام ١٩٨٥، ثم إلى ٢٠٧ آلاف شقة عام ١٩٩٥. ويشير ارتفاع عدد الشقق إلى زيادة الطلب عليها. وعلى الرغم من أن الكويتيين قد اتجهوا في الفترة الأخيرة نحو السكن

---

(٢) الخليج (الشارقة)، ٣١/١٠/١٩٨٢، ص ٥.

(٣) لتفصيل أوسع حول المدينة الخليجية وتقسيماتها وساكنيها، انظر: باقر سلمان النجار، **سوسيولوجيا المجتمع في الخليج العربي: دراسات في إشكاليات التنمية والتحديث** (بيروت: دار الكنوز الأدبية، ١٩٩٩).

في الشقق المعروضة من قبل القطاع الخاص أو تلك التي توفرها الدولة، إلا أنه يبقى جل ساكني هذه الشقق من العمل الوافد والذي قد يمثل كذلك ٧٠ بالمئة من ساكني هذه الشقق، أو قد يزيد على ذلك أو يقل قليلاً هنا أو هناك. أما في البحرين فهي تكاد تستوعب حوالى ٤٠ بالمئة من غير البحرينيين، وقد ارتفع عدد الشقق هنا من ١١,٦٩٠ ألفاً عام ١٩٨١ إلى ٢٢,٨٧٠ ألفاً عام ١٩٩١، وهي تستوعب حوالى ٨٠ بالمئة من العمل الوافد.

ويمكن القول إن غالبية المهاجرين في البلدان الخليجية يقبلون على سكنى الشقق لكونها في الغالب أفضل المعروض في السوق الخاص، ولعدم إقبال المواطنين عليها من ناحية أخرى. فمن دراسة أجريت حديثاً على عينة من الكويتيين وجد أن ٩٦,٧ بالمئة منهم رفضوا السكن في مجمع سكني، وكان أهم الأسباب هو أن ٧٠ بالمئة منهم تعودوا الإقامة في سكن مستقل، إلا أن هذا المجمع السكني الحديث الذي يقع على أطراف مركز المدينة قد اتجه الكويتيون إلى السكن فيه منذ أواخر الثمانينيات وبعد الغزو العراقي للكويت. فأمام قلة المعروض من المساكن الحكومية، بالإضافة إلى الضائقة المالية التي تمر فيها الكويت بسبب العجز المستمر في موازناتها، فإن السلطات الرسمية، قد تبدو غير قادرة على تلبية الاحتياجات الكويتية من المساكن كما كانت في الستينيات والسبعينيات(٤).

وفي غالبية البلدان الخليجية، هناك شبه فصل بين أماكن وجود وإقامة السكان المحليين والسكان المهاجرين. فمثلاً، تعرف مدينة حولي ومدينة السالمية في دولة الكويت، حتى مطلع التسعينيات بكثرة ساكنيها من العرب. في حين أن هناك بعض المناطق السكنية الأخرى، كجليب الشيوخ، وربما الفروانية، في الكويت، ونجمة والأسواق في قطر، ومنطقة الحورة والأسواق والأحياء

(٤) تعاني الكويت كما هي بقية دول مجلس التعاون منذ حرب الخليج الثانية عجزاً مستمراً في ميزانياتها العامة، وقد تمثل هذا العجز في تقليص رواتب الوافدين أو في إلغاء بند البدلات عن أجور العمل المحلي أو تقليصها كما حدث عندما اتخذت وزارة التربية والتعليم القطرية في أواخر عام ١٩٩٩ قراراً يقضي بإلغاء بدل طبيعة عمل وقدرها ٤٠ بالمئة عن رواتب المدرسين من القطريين، أو عندما أوقفت قروض إسكان كبار الموظفين لبعض الوقت. فالانتظار على قوائم الخدمات السكانية التي تقدمها الدولة قد يتجاوز أحياناً الخمس عشرة سنة كما هو في حالة البحرين والكويت. فقدرات الدول الخليجية على تلبية احتياجات مواطنيها المتزايدة من الخدمات السكنية هي في تقلص مستمر.

الشعبية في مدينتي المحرق والمنامة في البحرين، تتسم بزيادة أعداد المهاجرين من الهند وباكستان ومن بعض العرب من ذوي الدخول المنخفضة. بالإضافة إلى ذلك، فإن هناك أحياء كاملة في دولة الإمارات تقتصر على سكنى العمالة الوافدة من الآسيويين. ومرة أخرى، مع تزايد إيجار الشقق وجد الكثير من ساكنيها طريقهم إلى مستويات سكنية أقل، كالمنازل الشعبية، والملاحق، أو سكن أكثر من عائلة في شقة واحدة، والذي يمثله لسان حال أحد المهاجرين العرب على النحو التالي: «كنت أسكن أنا وإخواني السبعة ووالدي وجدتي في شقة في إحدى المناطق القريبة في العاصمة، ندفع إيجاراً شهرياً مقداره ٣٥ ديناراً كويتياً. بعد عام ١٩٧٦ أجبرنا صاحب العمارة على إخلاء الشقة بشتى الأساليب؛ يجلب لنا الشرطة في منتصف الليل، يمنع عنا الكهرباء والماء.. يُغلق مجرى الأوساخ المؤدي إلى (البلاعة) لكي يملأ البيت بالقاذورات. شقتنا الحالية مكونة من غرفتين وندفع إيجاراً شهرياً مقداره ٢٠٠ دينار، لا تسعنا الغرف فننام في الصالة»(٥).

وتأتي التشريعات المحلية في بعض أقطار المنطقة لتعطي للمالك قدرة على رفع الإيجار أو إخلاء المسكن المؤجر متى رغب في ذلك. كما أن في بعض الدول الخليجية يتم دفع الإيجار مقدماً بشكل سنوي. وفي هذا، فإن حال المهاجر يتساوى مع المواطنين من ساكني القطاع الخاص. ويستهلك السكن حوالى ٢٣,٣ بالمئة من متوسط إنفاق الأسر غير البحرينية، إلا أن هذه النسبة ترتفع لتصل في حالة الأسرة المكونة من ٩ أفراد إلى حوالى ٤٦,٧ بالمئة من إجمالي إنفاقها السنوي. أما في حالة الأسرة البحرينية، فإن الإنفاق على عنصر السكن يرتفع قليلاً لديها عن الأُسر غير البحرينية ليمثل حوالى ٢٥ بالمئة من إجمالي إنفاقها السنوي، إلا أنها بعكس مثيلاتها الأسر غير البحرينية تنخفض لدى الأسر ذات ٩ أفراد لتمثل ٢١,٥ بالمئة من متوسط إنفاقها السنوي، وترتفع في حالة الأسرة المكونة من شخصين في حالة الأسر البحرينية لتمثل ٣٢,٨ بالمئة وحوالى ٢٧,٤ بالمئة من حالة الأسر غير البحرينية وفق إحصاء نفقات الأسرة لعام ١٩٩٤/ ١٩٩٥.

ومن المهم الإشارة إلى أنه كلما ازداد عدد أفراد الأسرة في الحالة

---

(٥) من دراسة ميدانية للكاتب.

البحرينية، قل بالتالي رصيد السكن في إنفاقها نتيجة لوجود أكثر من شخص يعمل في الأسرة في حين أنه في حالة الأسر غير المحلية يعني مزيداً من العبء على رب الأسرة لكون معظم أفراد أسرته من غير العاملين. وعلى الرغم من عدم وجود بيانات دقيقة حول جنسيات ساكني الشقق، إلا أنّه من الممكن القول إن معظم نزلاء الشقق هم من العرب أو الأجانب غير الآسيويين، حيث يميل الآسيويون (الهنود والباكستانيون) للسكن في المنازل التقليدية، لانخفاض إيجارها في حين يميل العرب وبعض الآسيويين للسكن في الشقق، خصوصاً أصحاب الدخول المتوسطة والعليا منهم.

٢ ـ **السكن الجماعي**: المساكن الجماعية هي من أسوأ أنواع السكن، وهي عبارة عن بيوت قديمة في الأجزاء القديمة من المدينة، هجرها أصحابها من السكان المحليين إلى الأطراف، أو هي عبارة عن مخازن أو مبان حكومية قديمة، هجرت لعدم صلاحيتها. ففي البحرين مثلاً انخفض عدد الأسر التي تقطن المساكن الجماعية من ١,٧٩٥ عام ١٩٨١ إلى ٢٣٦ أسرة عام ١٩٩١. وانخفاض عدد الأسر البحرينية التي تسكن المساكن الجماعية هو محصلة طبيعية لاتجاهها نحو الاستقلال السكني عن الأسر المرجعية، في حين يتجه غير البحرينيين من العزاب إلى السكن في مساكن جماعية في الأحياء القديمة وفي الأطراف. وبشكل عام، فإن معظم الاحصاءات السكانية لبلدان المنطقة على رغم قلتها، لا تعطي تقديرات واضحة لعدد الأسر المهاجرة التي تسكن هذا النوع من المساكن. وفي العادة، فإن عدد ساكنيها قد يصل في بعض الحالات إلى حوالى ١٠٠ أو ١٢٠ شخصاً في منزل مكون من ٨ إلى ١٠ غرف. وتتردى الأحوال الصحية لهذه المساكن التي يسكنها عادة أفراد من جنسيات متعددة، لا يوجد رابط بينهم غير المبنى الواحد. يتضح ذلك من المثال التالي: «يسكن حوالى ١٠٠ شخص في أحد البيوت العربية القديمة في الجزء القديم من المدينة.. عدد الجنسيات التي تسكن هذا المنزل حوالى ست: الهند، باكستان، إيران، مصر، اليمن، والخليج. وعدد غرف المنزل حوالى ٨ غرف، يصل عدد ساكني بعض الغرف إلى حوالى ١٥ شخصاً ويقل ليصل إلى حوالى ٤ أشخاص في حالة الغرف القديمة. إيجار الغرف القديمة يرتفع ليصل إلى ١٠٠ دينار ويقل إلى حوالى ٦٠ ديناراً في حالة الغرف الصغيرة. عدد حمامات البيت حوالى ٦ حمامات، يتصارع ١٠٠ شخص عليها في الصباح الباكر. لا توجد مطابخ، إذ يتم الطبخ داخل الغرف. هنا تشم رائحة الكاري، وقد

تستطعم الفول المصري، و«الباجة» الإيرانية. بعض غرف المنزل لا تتسع لساكنيها، فيتناوبون النوم فيما بينهم»[٦].

وقد ارتفعت في الفترة الأخيرة الشكاوى من العزاب، وخصوصاً في المناطق التي تكثر فيها الأسر المحلية: «نحن نعاني من حالة لا تطاق من الازعاج المستمر، ونتعرض لمضايقات لا حصر لها من رفع لأصوات أجهزة الراديو والتلفزيون، إلى تعرض أبوابنا للطرق عدة مرات يومياً للاستفسار عن مساكن العزاب. علاوة على ما في وجود سكن العزاب إلى جوارنا من تقييد للحريات وتوتر دائم تجاه ما يصدر من تصرفات بعضهم»[٧].

ونتيجة للكثافة العالية لسكان هذه المنازل، بالإضافة إلى ضعف الرقابة الحكومية لأسباب شتى، فإن الأوضاع الصحية لساكني هذه المنازل تتردى كثيراً، حيث تنتشر في أوساطهم الأمراض الجلدية والسل وتكثر الجرذان، وكذلك الممارسات الجنسية الشاذة. وأشارت إحدى الدراسات الرسمية في الكويت معلقة على هذا الموضوع بالقول: «إن انتشار ظاهرة التجمعات العمالية الضخمة في مساكن غير صحية لا تتوفر فيها الشروط اللازمة، من حيث تصريف المجاري أو النظافة العامة، انعكس على انتشار الكثير من الأمراض المعدية والفئران»[٨].

وقد وجد من دراسة أجريت على عينة من المهاجرين في مدينة العين، أن حوالى ٨٠ بالمئة من المصابين بطفيليات معوية عام ١٩٧٨ كانوا من الهنود وكذلك حوالى ٧٨ بالمئة و٦٧ بالمئة في عامي ١٩٧٩ و١٩٨٠ على التوالي، كما أن الآسيويين كانوا يشكلون حوالى ٥٧ بالمئة من المصابين بالسل الرئوي وحوالى ٤٧,٣٨ بالمئة من المصابين بحالات الملاريا[٩] وعلى رغم أن الإحصاءات الرسمية المتعلقة بالخدمات الطبية لا تقدم بيانات تفصيلية حول جنسية المصاب، إلا أن هناك بعض الأمراض، كالسل الرئوي والزهري، تكون في أوساط العمل الوافد أعلى منها بين السكان المحليين، كما أن هناك بعض الأمراض

---

(٦) من دراسة ميدانية للكاتب.

(٧) القبس (الكويت)، ٩/٧/١٩٨١، نقلاً عن: أحمد جمال ظاهر وفيصل السالم، **العمالة في دول الخليج العربي: دراسة ميدانية للوضع العام** (الكويت: ذات السلاسل، ١٩٨٢)، ص ٣٠٤.

(٨) **الطليعة** (الكويت)، ١٩/٤/١٩٨٠، ص ١٠.

(٩) عبد القادر أحمد شلبي، «مشاكل التوعية الصحية لغير العرب بدولة الإمارات،» ورقة قدمت إلى: الندوة العلمية حول الإرشاد الصحي للتلفزيون والإذاعة، الكويت، شباط/فبراير ١٩٨١.

كالبرداء المنجلي والنشيطة تكون في الغالب واردة من الخارج.

٣ ـ **مدن العزاب**: توجد ثلاثة أنواع من مدن العزاب في الخليج العربي. **فالشكل الأول**، الذي مثلته مدينة الباتان في إحدى ضواحي مدينة العين «وتسكنها جماعة من الباكستانيين الذكور، سميت المدينة باسمهم. ولا يعرف بالتحديد عدد سكانها ولو أن بعض الصحف المحلية قد قدرته بنحو ٤٠ ألف نسمة، وهو رقم مبالغ فيه.. وقد نسبت الكثير من القصص الشيطانية إلى ساكنيها، وهي على رغم كل هذا، مدينة صغيرة صنعت بيوتها من الصفيح والخشب، وتفتقر إلى أدنى الخدمات الصحية والكهرباء وخدمات المواصلات. والكثافة السكانية فيها عالية جداً، وتنتشر في أوساطها الأمراض المعدية، كالأمراض الجلدية والسل... الخ(١٠). وقد تم إخضاع هذه المدينة، في الفترة الأخيرة، للإشراف الدائم من قبل السلطات المحلية في مدينة العين، كما تم ربطها بشبكة المياه الجارية والكهرباء وخصوصاً بعد الإضرابات التي قادتها الجماعة القاطنة فيها في النصف الأول من التسعينيات.

أما **الشكل الثاني** الذي قد تقلص وجوده بانتهاء مشاريع البنية الأساسية، فقد دخل المنطقة على شكل مجمعات العمل. ويقوم أسلوب العمل فيه على الاكتفاء الذاتي الكامل للشركات القائمة على تنفيذ مشروعات ضخمة، ليس فقط من حيث توفير العمالة، ولكن توفير جميع مستلزمات وإقامة العمال من خارج البلد طوال فترة التنفيذ. وعادة يقيم العمال المستقدمون (في الغالب من جنوب شرق آسيا) في معسكرات قريبة من موقع المشروع، وتكاد تكون منفصلة كلياً عن المجتمع(١١). ويذهب البعض إلى أن هذا الشكل من مجمعات العمل هو الأكثر قبولاً بالنسبة للبلدان الخليجية، حيث إنها تفصل بين السكان المحليين والأجانب، وبالتالي تقلل من تأثر المجتمعات الخليجية المحلية بمظاهر اجتماعية غير مرغوب فيها(١٢). إن خطأ مقولة العزل هذه قد برزت بشكل

---

(١٠) المعهد العربي للتخطيط (الكويت)، قسم تنمية الموارد البشرية، «ملف معلومات حول العمالة الأجنبية في الخليج،» (آب/أغسطس ١٩٨٢)، ص ٦٢ ـ ٦٦.

(١١) نادر فرجاني، «تنظيم واستخدام الأيدي العاملة في الدول العربية الخليجية وإمكانية الاستفادة من الأيدي العاملة،» (الكويت: لجنة خبراء العمل في الدول الخليجية، ١٩٧٩).

(١٢) J. S. Birks and C. A. Sinclair, «Economic and Social Implication of Current Development in the Arab Gulf: The Oriental Connection,» in: Tim Niblock, ed., *Social and Ecomomic Development in the Arab Gulf* (London: Croom Helm; New York: St. Martin's Press, 1980), p. 151.

واضح في ظاهرة العنف التي أخذت **أولاً** شكل الجريمة كالقتل والسرقة والاختطاف، **وثانياً** حالات العنف الجماعي، كإضراب العمال الكوريين في منطقة جبيل في عام ١٩٧٧، وإضراب العمال الهنود في منطقة الشعيبة في عام ١٩٧٨. وقد أوردت إحدى الصحف الكويتية مثالاً عن ترحيل دولة خليجية لخمسمائة عامل كوري جنوبي في صيف ١٩٧٩، بعد شجار أصيب فيه حوالى ٤٠ شخصاً، بين عمال من هؤلاء وبين مواطني الدولة الخليجية، وأحداث العنف التي نشبت في مدينة الباتان في الإمارات العربية المتحدة في مطلع التسعينيات(١٣)، وأخيراً أحداث العنف التي نشبت في تشرين الثاني/ نوفمبر من عام ١٩٩٩ بين العمال الأجانب في منطقة خيطان في الكويت (بين العمال العزاب المصريين والآسيويين)، مما اضطر رجال الشرطة الكويتية للتدخل وترحيل عدد كبير من العمال المصريين كما الآسيويين. إن ظاهرة العنف هذه هي نتيجة طبيعية لسياسة العزل الاجتماعي التي خضع لها هؤلاء العمال، إلى جانب تدهور ظروف العمل والإقامة والأجور والاستغلال الواضح الذي يخضع له هؤلاء العمال من قبل أرباب العمل وشركات وأفراد الاستقدام.

والشكل الثالث من مدن العزاب قد برز في شكل مدن مستقلة بعيدة عن العاصمة، والأماكن المأهولة بالسكان، مثل مدينة العزاب في الجهراء والفنطاس في الكويت. وهي مدن مفتوحة لكل العمال العزاب، باختلاف الجنسيات والمهن، إلا أن الإقبال عليها قليل جداً، حيث إنها شبه معزولة، وتفتقر إلى وسائل الراحة، وبعض الخدمات: كالصحة والمواصلات، والأمن، ويشكو القائمون على هذا المشروع، وهي شركة مقاولات خاصة، من قلة الإقبال وعدم تعاون الجهات الرسمية معها. وقد تم إغلاق هذا النوع من المساكن مؤخراً.

بهذا فإننا نخلص إلى القول بأن الأوضاع السكنية للجماعات المهاجرة، تختلف باختلاف جنسية ومهنة المهاجر، فهي بالنسبة «للخبراء» الأوروبيين، أفضل منها لدى الجماعات المهاجرة، وقطاع كبير من السكان المحليين. وهي لدى العمال المهرة والمهنيين ولدى حملة عقود العمل، أقل حدة منها لدى العمال غير المهرة وأنصاف المهرة؛ إلا أنها على رغم كل هذا (أي مشكلة

---

(١٣) فرجاني، المصدر نفسه، ص ٤٥.

الإسكان) تشكل إحدى المشاكل الرئيسية التي تواجه العمال المهاجرين، ومظهراً من مظاهر الاستغلال والتمييز.

ثانياً: التعليم

بخلاف السكان المحليين الذين وجدوا في التعليم وسيلة لاحتلال موقع اجتماعي، وربما اقتصادي متقدم، في سلم التدرجية الاجتماعية المحلي، نجد التعليم لدى الكثير من الجماعات المهاجرة إلى منطقة الخليج العربي، وخصوصاً العربية منها، وسيلة للحصول على موقع تفاوضي أفضل في سوق العمل المحلي. فمقارنة الأوضاع التعليمية للسكان المحليين والجماعات المهاجرة، يكشف تفوق الأخيرة في هذا المضمار. فنسبة الأميين من السكان المهاجرين تشكل ٢٩ بالمئة من المجموع الكلي للمهاجرين في الكويت، بينما هي حوالى ٤٥ بالمئة لدى السكان المحليين في عام ١٩٧٥. إلا أن هذه النسبة قد انخفضت في الكويت كما هي في الدول الخليجية لتصل في عام ١٩٨٥ إلى حوالى ١٧,٨ بالمئة من جملة سكان الكويت، وهي في حالة غير الكويتيين قد مثلت ما نسبته ٢٤,١ بالمئة. ومع مطلع التسعينيات مثلت الأمية في أوساط الكويتيين ١٥,٢ بالمئة، بينما هي في أوساط غير الكويتيين ١٨,٤ بالمئة. وفي دولة الإمارات العربية المتحدة كانت تمثل ما نسبته حوالى ٨٧,١ بالمئة (من السكان المحليين) وحوالى ٦٩,٥ بالمئة (من السكان غير المحليين). وقد يكون من الخطأ هنا تعميم هذا القول على البلدان الخليجية الأخرى، فطبيعة التركيب الديمغرافي والاجتماعي والاقتصادي لمجتمع الوافدين في دولة الإمارات تختلف عما هي عليه في البلدان الخليجية الأخرى، حيث الغلبة للعمال الآسيويين ذوي المستويات المهنية والتعليمية المتدنية. فمثلاً يشير الإحصاء السكاني لعام ١٩٧٥ في الإمارات إلى أن ٦٨,٤ بالمئة من قوة العمل الموجودة في ذلك الوقت لم يحصلوا على أي نوع من التعليم الرسمي، وأن ٤١,٢ بالمئة من هؤلاء أميون، أما الباقون (٢٧,٢ بالمئة) فيجيدون القراءة والكتابة. وفي عام ١٩٨٠ حصل تحسن نسبي، حيث انخفضت نسبة غير الحاصلين على تعليم رسمي إلى ٥٢,١ بالمئة، وارتفعت نسبة حملة الشهادات الجامعية من ٥,٨ بالمئة عام ١٩٧٥ إلى ٩ بالمئة عام ١٩٨٠. وقد ينسحب هذا القول إلى حد ما على قوة العمل الوافدة في قطر وعمان، أما في دولة البحرين، فتشير الإحصاءات إلى أن نسبة الأمية في أوساط البحرينيين أعلى منها في أوساط غير البحرينيين، إلا أنها قد

انخفضت في كلتا الجماعتين من ٣١,٣ بالمئة عام ١٩٨١ إلى ١٧,٤ بالمئة عام ١٩٩١، وربما تكون قد وصلت إلى ما دون ١٠ بالمئة مع نهاية التسعينيات من القرن الماضي في حالة البحرينيين[١٤]. وبالمثل نجد أنها قد انخفضت في حالة غير البحرينيين من ٢٠,٢ بالمئة إلى ٩,٤ بالمئة للسنوات ذاتها.

ومن المهم القول إن نسبة الأمية في أوساط الجماعات المهاجرة غير العربية، وخصوصاً الآسيوية، أعلى منها لدى السكان العرب (الوافدون)، فمثلاً نسبة الأمية لدى السكان العرب في الكويت شكلت في عام ١٩٧٠ ما قدره ٢٨,٧ بالمئة، وهي لدى السكان غير العرب حوالى ٤٦,٣ بالمئة، وعلى الرغم من أن الاحصاءات السكانية للأعوام ١٩٧٥ و١٩٨٠ و١٩٨٥ والسنوات التالية لا تعطي بيانات مفصلة حول هذه النقطة، إلا أنه من الممكن القول إن زيادة استقدام العمالة الوافدة العربية والأجنبية من ذوي المستويات المهنية الدنيا خلال العقود الثلاثة الماضية، قد ساعد على رفع نسبة الأمية في أوساط قوة العمل الوافدة، وخصوصاً الآسيوية منها.

تعليم أبناء المهاجرين: تختلف أعداد الطلبة من أبناء المهاجرين في التعليم الرسمي والخاص من دولة خليجية إلى أخرى، بحسب حجم الجسم السكاني الوافد، وطبيعة هذه الهجرة (هجرة عائلية أو كأفراد).

وتقدر أعداد الطلبة من أبناء الوافدين في المدارس الحكومية والأهلية في الكويت بـ ٣٣,٦٦٤ طالباً في العام الدراسي ١٩٧٩ ـ ١٩٨٠، إلا أنهم في العام الدراسي ١٩٩٥ ـ ١٩٩٦ قدروا بحوالى ١٥٥,٥٨٤ طالباً، ويستوعب التعليم الخاص ما قدره ٧٣ بالمئة من إجمالي عدد الطلبة الوافدين. كما أنهم يشكلون ما نسبته ١٩ بالمئة من إجمالي طلبة المدارس الحكومية في العام الدراسي ١٩٩٥/١٩٩٦، وما نسبته ١٤,١ بالمئة (أي ٤٢,٥١١ طالباً) للعام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٨. ويلاحظ أن أعداد الطلبة في المدارس الخاصة في الكويت، ونتيجة النزوح الفلسطيني والعراقي، قد انخفض من ١٣٩,٧٩٧ طالباً في العام الدراسي ١٩٨٩/ ١٩٩٠، السابق للغزو العراقي للكويت، إلى حوالى ٦٥,٤٠٧ طالباً في العام الدراسي ١٩٩٠/١٩٩١، إلا أنه قد بدأت أعدادهم في

---

(١٤) انظر الورقة التي قدمت إلى الحلقة البحثية حول مناهج البحث في العلوم الاجتماعية: Baqer S. Al-Najjar, «The Problems Confronting the Immigrants in the Arab Gulf: The Case of Kuwait,» (Durham University, Sociology Department, September-October 1981), p. 14.

الارتفاع التدريجي نتيجة لفتح المزيد من المدارس الآسيوية لكي تستوعب الأعداد المتزايدة من الآسيويين، وكذلك العرب، وتحديداً المصريين والسوريين، حيث وصلت أعداد الدارسين من الطلبة في المدارس الخاصة ما قدره ١٢٠,٥٨٢ طالباً في العام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٨.

أما في البحرين، فإن عدد الطلبة غير البحرينيين في المدارس الحكومية قدر بـ ٧,٠٤٠ طالباً في العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٧، أي ما يمثل ٦,٣ بالمئة من إجمالي عدد الطلبة في المدارس الحكومية. أما في التعليم الخاص، فإن إجمالي عدد الطلبة يقدر بحوالى ١٩,٨٩٩ طالباً في العام الدراسي ١٩٩٦/ ١٩٩٧، يمثل غير البحرينيين ما نسبته ٩٦ بالمئة من إجمالي طلبة المدارس الخاصة. ومن الملاحظ أنه في الوقت الذي يمثل الجسم الطلابي العربي الوافد جل طلبة المدارس الخاصة في الكويت وقطر، يمثل الآسيويون (الهنود والباكستانيون) جل طلبة المدارس الخاصة في البحرين، وربما في عمان والإمارات العربية المتحدة. أما في قطر فإن إجمالي عدد الطلاب الوافدين في المدارس الحكومية في عام ١٩٩٦/١٩٩٧ قد وصل إلى ٢٥,٦٧٥ طالباً، أي ما يمثل ٣٨,٢ بالمئة من إجمالي طلبة المدارس الحكومية، ويشكل الفلسطينيون والأردنيون ما نسبته ٢٦,٧، من إجمالي الطلبة الوافدين في المدارس الحكومية. وتصل أعداد الطلبة الوافدين في المدارس الخاصة إلى ما يقارب من ٣٧,٥٠٠، ويشكل طلبة المدارس العربية ما نسبته ٣٦ بالمئة من إجمالي طلبة المدارس الخاصة، إلاّ أن أعدادهم قد ارتفعت بعض الشيء منذ عام ١٩٩٨ بفعل القانون الجديد الذي تبنته وزارة التربية والتعليم، والذي يقتصر الانتظام في مدارسها على أبناء الوافدين الذين يعمل أرباب أسرهم في القطاع الحكومي.

وفي عمان، فإن احصاءاتها لعام ١٩٩٨/١٩٩٩ تشير إلى أن إجمالي الطلبة الوافدين في عمان يمثل ما قدره ٥٦,٦٦٨ طالباً، وتستوعب المدارس الخاصة ما نسبته ٨١,٣ بالمئة (أي ٤٦,٩٩٠ طالباً) من إجمالي عدد الطلبة الوافدين. ويعزى ذلك إلى حقيقة أن العمال الآسيويين يشكلون جل الجسم العمالي الأجنبي في عمان. لهذا السبب يتجه هؤلاء (الآسيويون) إلى إرسال أبنائهم إلى المدارس الخاصة بهم، وقد ينتظم بعضهم في المدارس الحكومية التي تكاد تستوعب جل الطلبة الوافدين من العرب. وفي الإمارات العربية المتحدة، فإن احصاءاتها المتوفرة لعام ١٩٩١/١٩٩٢ تشير إلى أن إجمالي عدد الطلبة الوافدين فيها يقدر بحوالى ٢٢٥,٦٣١ طالباً، ويستوعب القطاع الخاص ما

نسبته ٦٠,٧ بالمئة (أي ١٣٧,٠٥٧ طالباً) من إجمالي الطلبة الوافدين في الإمارات، في حين تصل نسبة الطلبة الوافدين من إجمالي طلبة المدارس الحكومية إلى ما نسبته ٣٣,٨ بالمئة، ويشكل الفلسطينيون وحاملو الجنسية الأردنية ما نسبته ٣٠,٧ بالمئة من إجمالي الطلبة الوافدين الدارسين في المدارس الحكومية (انظر الجدول رقم (٤ ـ ١)). أما في العربية السعودية فعلى الرغم من أن الإحصاءات الرسمية لا توضح عدد الطلبة الوافدين في مدارسها الحكومية، إلا أن أعدادهم في المدارس الخاصة يصل إلى ما قدره ٢٣٨,١٦٣ طالباً، كما هو موضح في الجدول رقم (٤ ـ ١).

الجدول رقم (٤ ـ ١)

الطلبة الوافدون في المدارس الحكومية والخاصة

في دول مجلس التعاون الخليجي للعام الدراسي ١٩٩٥ ـ ١٩٩٦

الدولة	حجم الطلبة الوافدين في المدارس الحكومية	حجم الطلبة الوافدين في المدارس الخاصة	المجموع
الإمارات العربية المتحدة (١٩٩١ ـ ١٩٩٢)	٨٨,٥٧٤	١٣٧,٠٥٧	٢٢٥,٦٣١
البحرين (١٩٩٦ ـ ١٩٩٧)	٧,٠٤٠	٣٢,٩٢٤	٣٩,٩٦٤
السعودية (١٩٩٥ ـ ١٩٩٦)		٢٣٨١٦٣	٢٣٨١٦٣
عمان (١٩٩٨ ـ ١٩٩٩)	١٠,٥٦٩	٤٦,٠٩٩	٥٦٦٦٨
قطر (١٩٩٦ ـ ١٩٩٧)	٢٥,٦٧٥	٣٧,٥٠٠	٦٣١٧٥
الكويت (١٩٩٥ ـ ١٩٩٦)	٤١,٧٢٧	١١٣,٨٥٧	١٥٥,٥٨٤
المجموع	١٧٣,٥٨٥	٦٠٥,٦٠٠	٧٧٩,١٨٥

المصادر:

أرقام البحرين محتسبة من: البحرين، الجهاز المركزي للإحصاء، **المجموعة الإحصائية، ١٩٩٧** (المنامة: الجهاز، [١٩٩٨]).

أرقام الكويت محتسبة من: الكويت، وزارة التخطيط، **المجموعة الإحصائية السنوية** (الكويت: الوزارة، ١٩٩٦).

أرقام عُمان محتسبة من: عُمان، وزارة الاقتصاد الوطني، **الكتاب الإحصائي السنوي** (مسقط: الوزارة، ١٩٩٩).

أرقام قطر محتسبة من: قطر، الجهاز المركزي للإحصاء، **المجموعة الإحصائية السنوية** (الدوحة: الجهاز، ١٩٩٨).

أرقام الإمارات العربية المتحدة محتسبة من: الإمارات العربية المتحدة، وزارة التخطيط، الإدارة المركزية للإحصاء، **المجموعة الإحصائية السنوية**، العدد ١٧ (الإمارات العربية المتحدة: الوزارة، ١٩٩٢).

أرقام السعودية محتسبة من: السعودية، وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء العامة، **الكتاب الإحصائي السنوي** (الرياض: الوزارة، ١٩٩٦).

ومن المهم القول هنا، إن طبيعة التركيب الديمغرافي لمجتمع الوافدين من غير العرب، حيث الغلبة للمهاجرين العزاب ممن هم في سن ٢٠ إلى ٣٥ سنة، يقودنا إلى الاعتقاد بأن نسب الطلبة من أبناء المهاجرين غير العرب ممن هم في سن الدراسة أقل بكثير من تلك في حالة الوافدين العرب. وهي كذلك تختلف من جماعة مهاجرة إلى أخرى، حيث إنها تمثل أعلاها في حالة الفلسطينيين، وأدناها لدى المهاجرين من الهند وإيران وجنوب شرق آسيا.

وتتفق أنظمة القبول في معظم أقطار المنطقة على رفض قبول الطلبة من أبناء العمال الأجانب في المدارس الحكومية. أما من حيث قبول الطلبة من أبناء العمال العرب، فيختلف من بلد خليجي إلى آخر، فبعض الدول الخليجية كالكويت تشترط ألا يمثل الطلبة من أبناء الوافدين العرب أكثر من ١٠ بالمئة من العدد الكلي لطلبة المدارس الحكومية. وعلى الرغم من ذلك فقد يتساهل المسؤولون في قبول مزيد من الطلبة في المراحل السابقة للتعليم الجامعي، إلا أنهم يتشددون في مرحلة التعليم الجامعي والفني. فبينما تتفق أنظمة القبول في غالبية الجامعات الخليجية على قبول ما نسبته ١٠ بالمئة من الطلبة العرب، تحظر على الطلبة الأجانب (من غير العرب) فرص دخول الجامعات الخليجية ما لم يحصلوا على منح حكومية باستثناء جامعة البحرين التي تسمح لأبناء المقيمين من غير العرب بدخول جامعة البحرين إذا ما استوفوا شروط القبول فيها ضمن الحصص المقررة للطلبة غير البحرينيين، إلا أنها وخلال السنوات القليلة الماضية قد تسمح لغير المواطنين من الطلبة بدخول التعليم الموازي (المسائي) بشرط تسديد رسوم تصل إلى ما قيمته خمسون ديناراً بحرينياً للساعة الدراسية، في حين تسمح جامعة قطر للطلبة من غير القطريين من الوافدين بدخول جامعتها بشرط تسديد رسوم تصل إلى ما قيمته ١٦ ألف ريال قطري، أو قد تزيد على ذلك بعض الشيء، كرسوم انتظام للطلبة من غير القطريين للسنة الدراسية. بالإضافة إلى ذلك، فإن التعليم الفني ورياض الأطفال الحكومية في عموم المنطقة تكاد تقتصر على قبول الطلبة المحليين دون الأجانب، وأحياناً بعض طلبة البلدان الخليجية الأخرى.

لذا، فإن من الممكن القول إن التشريعات الرسمية الخاصة بالتعليم، بالإضافة إلى صعوبة إتقان اللغة العربية، قد دفع الجاليات الأجنبية في عموم الخليج إلى البحث كأفراد أو جماعات عن سبل أخرى لتعليم أبنائها. وهنا يجب الفصل بين التعليم الخاص التجاري، والتعليم الخاص بأبناء الجاليات، فالأول

قد أقيم كمشروع تجاري يموّل من قبل تاجر أو مجموعة من التجار، وتعهد إدارته إلى أحد (الخبراء) الأجانب أو العرب. ويتم التدريس فيه باللغة الانكليزية، وتتنوع به الخدمات التعليمية، لذا فإن هناك شبه إقبال على هذه المدارس من قبل الميسورين من أبناء المهاجرين وأبناء الأرستقراطية المحلية. وهي تتقاضى رسوماً باهظة قد تصل إلى أكثر من ألفي دينار كويتي بالنسبة للطلبة الدارسين في المرحلة الثانوية، كحال المدرسة الأمريكية والمدرسة الإنكليزية الحديثة في دولة الكويت أو ما يوازي ذلك بالنسبة للمدرسة الأمريكية ومدرسة سانت كروستوفر، أو بعض المدارس الوطنية كمدرستي بيان البحرين وابن خلدون في البحرين، أو المدرسة الإنكليزية والأمريكية أو أكاديمية قطر في قطر.

من هنا فقد برزت مدارس الجاليات لتعلب دوراً أساسياً في تعليم أبناء المهاجرين الأجانب. وتكاد تنتشر مدارس الجاليات في عموم منطقة الخليج العربي، وهي إما أن تتقاضى رسوماً رمزية (في حالة المدارس الهندية والباكستانية) أو تقدم التعليم المجاني (في حالة المدارس الإيرانية). وبعض هذه المدارس عبارة عن بيوت قديمة، تم استئجارها قبل أكثر من ٢٠ أو ٢٥ سنة، إلا أن ازدياد عدد الطلبة خلال العقود الأخيرة شكل ضغطاً كبيراً على العملية التعليمية، حيث يصل عدد طلبة بعض الفصول الدراسية إلى ٣٠ و٤٠ طالباً في الفصل، والبعض الآخر يتفادى هذه المشكلة بالتدريس صباحاً ومساء. ولكون معظم مباني هذه المدارس ملكاً لعقاريين محليين، فإنها (أي المدارس) تتعرض للزيادة المستمرة في قيمة الإيجار السنوي، حيث يصل إيجار بعضها إلى حوالى ٨٠٠٠ ـ ١٠,٠٠٠ دينار بحريني أو أكثر في السنة. ومثل هذا المبلغ، مضافاً إليه أجور التدريس، لا يمكن تحصيله من الرسوم الدراسية، لذا فإن بعض المدارس الأجنبية ـ الإيرانية والهندية على وجه التحديد ـ تتلقى دعماً مادياً من حكوماتها أو من التجار المحليين ـ الهنود والإيرانيين ـ مما يخفف إلى حد كبير من بعض صعوباتها المالية.

ونتيجة للتدفق الكبير للعمل الآسيوي، بالإضافة إلى الزيادة الطبيعية، فقد ارتفع عدد طلبة المدارس الأجنبية في عموم المنطقة. ففي الكويت مثلاً ازدادت أعداد الطلبة الأجانب في مدارس الجاليات من ٩١٩٣ طالباً في عام ١٩٧٤ ـ ١٩٧٥ إلى ١٩٥١٨ طالباً في عام ١٩٨٠ ـ ١٩٨١، إلا أن أعدادهم قفزت إلى أكثر من الضعف لتصل إلى ٤١,٢٣١ طالباً في العام الدراسي

١٩٨٩/ ١٩٩٠. وانخفضت أعداد الطلبة في سنة الغزو العراقي للكويت وما بعدها نتيجة نزوح الكثير من أفراد الجاليات الأجنبية (غير العربية) إلى خارج الكويت، حيث وصلت أعداد طلبة المدارس الأجنبية في الكويت في العام الدراسي ١٩٩١/ ١٩٩٢ إلى حوالى ١٠,٧٩٦ طالباً، إلا أنها عاودت الارتفاع مرة أخرى، حيث وصلت في العام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٨ إلى حوالى ٤٤,١٨٠ طالباً. وأخيراً فإن مدارس الجاليات في عموم المنطقة تكاد تتميز بما يلي:

١ ـ ارتفاع نسبة الطلبة بالنسبة للفصل.

٢ ـ الارتفاع النسبي للرسوم الدراسية، مما وضع الكثير من أبناء الجاليات الأجنبية ذوي الدخول المنخفضة بعيداً عن العملية التعليمية.

٣ ـ ضعف مستوى التدريس، وبالتالي الدخول المبكر لهؤلاء التلاميذ في سوق العمل.

٤ ـ غياب الرعاية الرسمية ما عدا التدخل لفرض بعض المقررات الدراسية كاللغة العربية ومقررات الشريعة الإسلامية.

ثالثاً: التدريب المهني

تتميز مراكز التدريب المهني في عموم المنطقة بحداثتها، وعدم الإقبال المحلي عليها. وبدت حالة معهد التدريب المهني في البحرين مغايرة بعض الشيء، حيث إن درجة الإقبال عليها كبيرة جداً وأكبر من حيث القدرة الاستيعابية. وكذا يمكن القول بالنسبة لحالة هيئة التعليم التطبيقي في كل من الكويت وعمان. ومن الجدير بالذكر أن مراكز التدريب المهني في الكويت والعربية السعودية، تعتبر من أفضل مراكز التدريب المهني في المنطقة من حيث التنوع والمستوى الفني، وهي تكاد تقتصر على قبول الطلبة المحليين، وقد ارتفعت درجات القبول فيها من حالة قبول متسربي التعليم العام في بداية عهدها إلى قبول الطلبة الحاصلين على شهادة الثانوية العامة من المواطنين وبعض مواطني البلدان الخليجية الأخرى.

ان فرص التدريب المهني، خصوصاً في الإدارات الحكومية، قد لا تتاح للعمال المهاجرين، وإن توافرت فهي لغرض الحاجة على رغم التصريحات

المتكررة من قبل الرسميين وأصحاب العمل بكون فرص التدريب المهني متاحة للعمال الأجانب كأقرانهم العمال المحليين. ومن دراسة أجريت على عينة من العمال والموظفين المهاجرين في مختلف قطاعات الاقتصاد الكويتي، وجد أن ٨١,٨ بالمئة منهم حصلوا على تدريبهم المهني بالطرق الخاصة، في داخل الكويت وخارجها. أما الباقون فقط حصلوا عليه عن طريق المؤسسات الرسمية والخاصة التي يعملون فيها. وعندما استطلع عن سبب تدريبهم، أجاب ٨٠ بالمئة منهم، لعدم وجود موظفين محليين يقومون بالعمل نفسه. وعن حاجة هؤلاء إلى مزيد من التدريب المهني، أجاب ٤٠ بالمئة من العينة بعدم الحاجة إليه، في حين أن ٢٣,٣ بالمئة منهم أبدوا رغبتهم في الحصول على مزيد من التدريب، و٣٦,٧ بالمئة أجابوا بعدم معرفتهم بذلك. ومع ذلك فمن المهم الإشارة هنا إلى أن الكثير من العمل الأجنبي، وكذا العربي، قد اكتسب خبرته العملية من خلال العمل في مواقع مختلفة في الخليج العربي. كما أن بعضهم قد أتاحت له فرصة التدريب هنا الانتقال إلى العمل في قطاعات جديدة ومربحة، كما هو في مجال تكنولوجيا المعلومات، والإعلام. . . الخ، أو بالبحث عن مجالات عمل في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا واستراليا.

رابعاً: ظروف العمل

إن ظروف عمل العمال المهاجرين تختلف باختلاف جنسية العامل ومهنته، فهي لدى العمال الآسيويين الهنود بشكل خاص أسوأ بكثير منها لدى الجماعات العمالية الأخرى، حتى الآسيوية منها ـ كعمال جنوب شرق آسيا ـ كما أنها لدى المهنيين والعمال المهرة أفضل منها لدى عمال البناء والورش وخدم المنازل وعمال الأسواق والأفران. بالإضافة إلى ذلك، فإن طرق استقدام العمالة الأجنبية، وبالتحديد العمالة الآسيوية، والعمال غير المهرة من البلدان العربية، جعلها في موقع تفاوضي ضعيف، وقابلة للاستغلال السهل في سوق العمل الخليجي. فنظام الكفيل، وهو الإطار القانوني الذي عن طريقه يتم استقدام العمالة الأجنبية، وما ينجم عنه من خصوصية في العلاقة التي تنشأ بين الكافل والمكفول، غالباً ما تستغل من الأول أبشع استغلال. وهي في ذلك تشبه في بعض جوانبها علاقات الإنتاج القديمة، التي نشأت في مجتمعات الخليج التقليدية، بين مالك وسائل الإنتاج القديمة ـ النواخذة أو الطواش ـ من ناحية، والغواص من ناحية أخرى، أي بكلمة أخرى إن نظام

الكفالة، وهو الإطار القانوني لعملية الاستقدام هذه، يعامل العامل المهاجر معاملة أقنان العصور الوسطى. وهي بذلك أسلوب حديث لتجارة الرقيق القديمة، وهي في حالتها بالنسبة لقطاع واسع من عمالة المستويات الدنيا من العمل المستقبل من العاملين في قطاع الخدمات الشخصية وفي قطاع الإنشاء والورش أقرب إلى ما يمكن تسميته تجاوزاً، «الرق المأجور». وقد علقت إحدى الدراسات الحديثة على هذه الظاهرة بالقول: «وتقترب هذه «التجارة البشرية» في صورتها السافرة والمتطرفة مما يمكن تسميته بـ «الرق المؤقت». وتقف التشريعات القانونية المحلية كلياً في صف الكفيل، إذ إن لديه الحق في إنهاء العمل أو الشركة مع الشخص المكفول بحسب مشيئته، وله أن يطلب ترحيله في أي وقت يشاء(١٥). ونتيجة لبعض المشكلات الاجتماعية والأخرى الإنسانية التي أفرزها نظام الكفيل، وخصوصاً بعد أحداث مدينة خيطان في الكويت في أواخر عام ١٩٩٩، فإن هناك اتجاهاً في بعض دول الخليج، لإلغاء نظام الكفالة، الأمر الذي سيعطي العمالة الوافدة قوة تفاوضية تفتقدها في ظل سيادة نظام الكفالة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن معظم العمال المهاجرين في البلدان الخليجية لا يتساوون في الحقوق مع العمال والموظفين المحليين، وقد يفضل العامل العربي على العامل الأجنبي في بعض المواقع، إلا أن جميع هؤلاء «يتوقع منهم البقاء ضمن حدود مركزهم المعين، ولكونهم محرومين من حقوقهم المدنية، فإنهم مهددون على الدوام بالإبعاد عن البلاد»(١٦). ومن المهم القول هنا إن مواطني بعض هذه البلدان ليسوا بأسعد حالاً من هؤلاء المهاجرين، بل ان بعضهم - أي من العمالة الوافدة - وخصوصاً في المستويات العليا من العمل، أفضل

---

(١٥) سعد الدين ابراهيم، **النظام الاجتماعي العربي الجديد: دراسة عن الآثار الاجتماعية للثروة النفطية** (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٢)، ص ٣٣. ولمزيد من التفاصيل، انظر: Shamlan Y. Alessa, *The Manpower Problem in Kuwait*, Arab World Studies (London; Boston: Kegan Paul International, 1981), pp. 44-45.

(١٦) E. Ibrahim, «The Impact of Arab Expatriates on Social and Political Development in the Gulf States,» paper presented at: *The Arab Brain Drain: Proceedings of a Seminar Organised by the Natural Resources, Science, and Technology Division of the United Nations Economic Commission for Western Asia, Beirut, 4-8 February 1980*, edited by A. B. Zahlan (London: Ithaca, 1981), p. 76.

حالاً من أولئك المحليين ، كما أن العامل منهم يفضل لدى بعض المسؤولين المحليين لإطاعته المطلقة ولعدم كشفه لضعف مسؤوله المحلي من الناحية الفنية والإدارية، أو لعدم كشفه المعلومات والبيانات الخاصة بمؤسسة العمل المعنية والتي تعامل من قبل البعض معاملة المعلومات الأمنية السرية. فهم في هذا ـ أي الخبراء وأساتذة بعض الجامعات من الوافدين ـ أفضل حالاً من أولئك المحليين من حيث الامتيازات والأجور وربما القدرة على التأثير في صناعة القرار في الكثير من المؤسسات الرسمية والخاصة.

١ ـ ساعات العمل

تختلف ساعات العمل باختلاف القطاع والمستوى المهني. «فعمال البناء والورش وبعض المحلات التجارية والتنظيف يعملون ساعات طويلة قد تصل إلى ١٢ ساعة في اليوم، وهي لدى العمال الكوريين تصل إلى ١٤ ساعة في اليوم، وقد تطول عن ذلك كثيراً، كما هو الحال لدى خدم المنازل، حيث لا توجد ساعات عمل محددة، فهي قد تقل إلى ثماني ساعات، وقد تمتد لتأخذ اليوم كله»[(١٧)]. كما أن طبيعة عملهم غير محددة، وهم مجردون من الإجازات الأسبوعية أو السنوية المدفوعة الأجر وعلى رغم «أن قوانين العمل المحلية في عموم المنطقة تحدد فترات العمل بـ ٨ ساعات مع ساعتي عمل إضافي بأجر مدفوع، إلا أن أصحاب العمل في العادة قلما يلتزمون بعقود العمل المبرمة بين العامل وصاحب العمل، أو حتى بقوانين العمل المحلية»[(١٨)]. وتسوء ظروف العمل لدى العمال اليدويين، عنها لدى العمال المهرة، أو حتى انصاف المهرة، وتعلق إحدى الدراسات على ذلك بالقول: «يؤكد العمال الأجانب أن ظروف العمل سيئة للغاية، فليس هنا مرافق أو أماكن للراحة والمأكل، وإن عمال البناء هم أكثر من يعاني من ذلك، ومثل هذه الطبيعة القاسية للعمل تؤدي ببعض العمال الآسيويين إلى أمراض مزمنة (صداع ومضاعفات عصبية) ولا يستطيعون التمتع بالإجازات المرضية لأنها تخصم من الرواتب مهما كانت الأسباب، وحدة المرض»[(١٩)]. فأمام قوة صاحب العمل ونفوذه، وضعف

(١٧) المعهد العربي للتخطيط (الكويت)، قسم تنمية الموارد البشرية، «ملف معلومات حول العمالة الأجنبية في الخليج،» ص ٩٢ ـ ٩٣.

(١٨) المصدر نفسه، ص ٢٧.

(١٩) المصدر نفسه، ص ٢٨.

الموقع التفاوضي للعمال المهاجرين، كثيراً ما يلجأ هؤلاء إلى سفارات بلدانهم، التي هي الأخرى تعوزها المقدرة لإنصاف هؤلاء[٢٠]، كحالات لجوء خدم المنازل السريلانكيين والبنغاليين وعمال الورش والأفران والبناء لسفاراتهم في محاولة للاستقواء بها على أرباب العمل المحليين أو على ظلمهم.

٢ ـ الأجور

هناك اختلاف كبير في أنظمة الأجور بين دولة خليجية وأخرى. ففي الوقت الذي يتسم فيها نظام الأجور العماني والكويتي والقطري والإماراتي بالازدواجية ـ أي ارتفاع معدلات أجور المواطنين بالنسبة للوافدين في القطاع الحكومي ـ تجده في البلدان الخليجية الأخرى، كالبحرين يخلو من أي نوع من الازدواجية سواء في الراتب الأساسي أو في العلاوات الاجتماعية والحوافز المادية[٢١]. وقد فسر البعض ازدواجية نظام الأجور في الإدارات الحكومية أو شبه الحكومية الكويتية، على أساس زيادة نصيب العاملين الكويتيين من الدخل القومي[٢٢]. ولا يبدو هذا التمييز بارزاً في نظام الأجور البحريني، بل على العكس من ذلك، حيث إن معدلات الأجور بحسب المجموعات المهنية تؤكد ارتفاع أجور الوافدين المهنيين بالنسبة للبحرينيين في قطاع الصناعات التحويلية[٢٣]. بالإضافة إلى ذلك، فإن متوسط الدخل الشهري للعامل العربي أو الآسيوي الوافد في القطاع الحكومي لا يقل كثيراً عن دخل العامل البحريني بل إنه يتساوى معه أو قد يزيد عليه بعض الشيء، ومن ناحية يرتفع الدخل الشهري للعامل الكوري بحوالى ٣٠ بالمئة عن البحريني. ويصل راتب الموظف الأوروبي إلى قرابة أربعة أضعاف البحريني[٢٤].

وبشكل عام، فإن خصوصية دخول العمالة الآسيوية وبعض العربية إلى منطقة الخليج العربي قد خلقت نظاماً جديداً للأجور من دون مشرع. فأجور

(٢٠) **الجزيرة** (الرياض)، ٨/١٢/١٩٨٢، ص ٩.

(٢١) أمين عز الدين، **أحوال العمل والعمال في الخليج العربي** (بغداد: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، ١٩٧٧)، ص ١٤٣ ـ ١٨٨.

(٢٢) المصدر نفسه، ص ١٥١.

(٢٣) المصدر نفسه، ص ١٧٥.

(٢٤) فرجاني، «تنظيم واستخدام الأيدي العاملة في الدول العربية الخليجية وإمكانية الاستفادة من الأيدي العاملة،» ص ١٢٨.

العمالة الآسيوية، خصوصاً تلك العاملة في القطاع الخاص، تختلف كثيراً عن جداول الأجور المقررة رسمياً، أو عن حدها الأدنى. فالكثير من هؤلاء قد جاء بوظيفة خدم منازل، على رغم أن عدداً ليس بقليل منهم حاصل على قسط من التعليم والتدريب المهني، أي بكلمات محددة إن أجور هؤلاء تنخفض لتصل إلى حدها الأدنى، أي إلى حوالى ٥٠ ـ ٦٠ ديناراً شهرياً، كما هو الحال بالنسبة لخدم المنازل والسواقين... الخ. وقد ترتفع إلى ٨٠ ـ ١٥٠ ديناراً شهرياً في حالة عمال البناء والورش والتنظيف... الخ. وقد ارتفعت أجور العمال الأجانب مقارنة بعقد أو عقدين من الزمان بمقدار الضعف تقريباً، حيث ارتفعت أجور خدم المنازل مثلاً من ٢٥ ديناراً إلى ما يقارب ٥٠ ديناراً، وبالمثل ارتفعت أجور الورش والبناء من ٤٠ ديناراً في الشهر إلى قرابة ٨٠ ديناراً في الشهر، وفي بعض حالاتها ترتفع لتصل إلى ١٥٠ ديناراً. وترفض بعض الدول كالفيليبين السماح لرعاياها من النساء بالعمل كخدم للمنازل إذا ما تدنت أجورهن عن ٨٠ ديناراً بحرينياً.

٣ ـ نظام الترقيات الوظيفية

على الرغم من التصريحات المتكررة من قبل الرسميين وبعض أصحاب العمل حول تساوي الموظفين والعمال المهاجرين مع المحليين من الموظفين والعمال في أحقية الترقية الوظيفية، فإن القلة من غير المواطنين يحتلون مراكز قيادية في الإدارات الرسمية. فمن دراسة أجريت على عينة مكونة من كويتيين وغير كويتيين من مختلف قطاعات الاقتصاد الكويتي، وجد أن حوالى ٦٦,٧ بالمئة من العينة الكويتية يتولون مراكز قيادية وإشرافية في الإدارات التي يعملون فيها، بينما على العكس من ذلك، فإن ٦٥,٥ بالمئة من عينة غير الكويتيين لا يتولون أي مراكز قيادية وإشرافية في مجال العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن ٣١,٢ بالمئة من عينة غير الكويتيين يعتقدون بإمكانية الحصول على مراكز متقدمة داخل الإدارات التي يعملون فيها[٢٥]. هذا من دون شك يعكس ضعف إمكانية الترقي المتاحة للوافدين في بعض البلدان الخليجية، خصوصاً تلك البلدان التي تتبع سياسات متشددة من ناحية حصر الوظائف

---

(٢٥) Al- Najjar, «The Problems Confronting the Immigrants in the Arab Gulf: The Case of Kuwait.» pp. 40-41.

القيادية داخل الإدارات الحكومية بالمواطنين. ولا يخفى على الدارس لأوضاع العمل في منطقة الخليج أن مراكز العمل القيادية على رغم أنها متاحة بشكل أكبر للعمل الوطني، إلا أن وصول المواطن إلى هذه المراكز يخضع هو الآخر لأسباب إثنية وأخرى قبلية أو مذهبية... الخ. ولا بد من الإشارة هنا إلى حقيقة أن الكثير من البحرينيين، وربما العمانيين العاملين في القطاع الخاص، يخضعون لإشراف رؤساء عمل وافدين.

خامساً: مشكلات التكيف

يمكن القولِ إن مشكلات العمالة المهاجرة إلى منطقة الخليج العربي لا تقتصر على النقاط السابقة الذكر: التعليم والإسكان وظروف العمل، فعلى الرغم من الأهمية التي تمثلها هذه المشكلات في حياة العمال المهاجرين، إلا أن هناك بعض الجوانب الحياتية والمعيشية الأخرى. وهذه المظاهر ليست هي محصلة للاختلافات الثقافية والإثنية للعمالة المهاجرة، بل هي مشاكل ذات طبيعة علائقية بموقعهم كجماعة في المجتمعات التي يفدون عليها، من حيث الإطار القانوني الذي يحكم وجودهم، وبالتالي حجم وطبيعة القوة التي يمتلكونها، أي بشكل محدد، مكانة ودور هذه الجماعات في عملية الإنتاج ومستويات الأجور والعمل. وقد تمثلت هذه الوضعية في الكثير من المشكلات التي يمكن تسميتها بمشكلات التكيف الاجتماعي. ومن الأهمية القول هنا إن قلة البيانات وطبيعة المتوفر منها قد قادنا إلى مناقشة صعوبات التكيف، أكثر من مناقشة عمليات التكيف ذاتها.

١ ـ التحاق العائلات بذويها

على رغم أن غالبية العمال المهاجرين يرغبون في أن تلتحق بهم عائلاتهم، إلا أن التشريعات المحلية المتعلقة باستقدام العمال لعائلاتهم، بالإضافة إلى الإمكانيات المادية للعمال المهاجرين أنفسهم، تمنع من تحقيق ذلك. ويختلف العمال العرب عن الأجانب في هذا الجانب. فبعد أن يشكل حياته الجديدة، يشرع العامل العربي، وربما الآسيوي، بمحاولة جلب زوجته وأولاده، أو يتجه إلى الزواج رغبة في الاستقرار النفسي والاجتماعي. وتتطلب التشريعات المحلية ألا يقل راتب العامل الشهري عن ٤٠٠ دينار مع السكن، أو أنها قد تصل إلى ١٥٠٠ دولار في الشهر. إلا أن الكثيرين من

العمال الوافدين على رغم تدني رواتبهم عن ذلك، فإنهم مع ذلك يستقدمون عائلاتهم عن طريق حصولهم لأذونات عمل لزوجاتهم أو تقديم ما يفيد بارتفاع أجورهم ليقترب من الشرط الرسمي للاستقدام. وتفتقر المنطقة إلى بيانات دقيقة وحديثة حول التركيب العمري والجنسي الخاص بمجتمع المهاجرين، وفق جنسياتهم المختلفة والتي خضعت لتغيرات كبيرة خلال العقد السابق (التاسع) مقارنة بالعقود التي سبقته.

٢ ـ العلاقات الاجتماعية وقضاء وقت الفراغ

تتكون مجتمعات الخليج من دائرتين كبيرتين: دائرة السكان المحليين بانقساماتهم القبلية والمذهبية، ودائرة الأغراب باختلافاتهم العرقية والثقافية. وقد ساهمت عوامل الفصل في أماكن السكن والنشاط الاجتماعي، بالإضافة إلى سياسة «التمييز المقنن» في تجزير (من جزيرة) المهاجرين من مختلف الجنسيات وإلى بلقنة اجتماعية واسعة[٢٦]. وعلى الرغم من ذلك، فإن العلاقة بين المجتمع العربي الوافد والمجتمع العربي المحلي، ليست بفتور العلاقة بين الأخير والمجتمع الأجنبي الوافد. فمن دراسة أجريت على عينة من المجتمع الكويتي، وجد أن الجماعات العربية الوافدة تتجه نحو إقامة علاقاتها الاجتماعية أولاً ضمن نطاق الجماعة المهاجرة التي تنتمي إليها، ثم مع الجماعات العربية الأخرى المهاجرة والسكان المحليين. فالمصري مثلاً يقيم علاقاته أولاً مع أبناء بلده من المصريين، ثم مع العرب الآخرين... الخ، ثم مع السكان المحليين... وتكاد تختفي العلاقة بين الجماعات العربية الوافدة والسكان المحليين من ناحية، والمهاجرين الأجانب من ناحية أخرى، حيث إنها حددت بحدود ونطاق العمل[٢٧]. وبالقدر نفسه ينطبق هذا القول على الجماعات الأجنبية المهاجرة، حيث إن العلاقات الاجتماعية تقام ضمن نطاق المجتمع المهاجر. فالهنود يقيمون علاقاتهم أولاً مع أقرانهم من الهنود، وإن اتسع نطاق هذه العلاقة فإنه يشمل البنغاليين والسريلانكيين وبعض الباكستانيين، وبالمثل الباكستانيون والإيرانيون من ناحية، وعمال جنوب شرق آسيا من ناحية أخرى، بل إن الجماعات العرقية المختلفة الهندية، على سبيل المثال تقتصر

(٢٦) انظر في ذلك: وضاح شرارة، **الأهل والغنيمة: مقومات السياسة في المملكة العربية السعودية** (بيروت: دار الطليعة، ١٩٨١)، ص ١٩١.

(٢٧) انظر الفصل الخامس من هذا الكتاب.

علاقاتها في نطاق الجماعة العرقية التي تنتمي إليها. فجماعة الكريلا تقتصر علاقاتها الاجتماعية ضمن نطاق هذه المجموعة، حتى ان بعضهم، كما هو الحال في البحرين، قد أقام جمعيات تخص الجماعة أو الولاية الهندية التي ينتمي إليها. وقد حددت أسباب هذا التقارب بين الجماعات الأجنبية المهاجرة بالدين المشترك والقرب الجغرافي وتشابه العادات والتقاليد واللغة(٢٨).

وبشكل عام، فإن انغلاق العمال الأجانب في وحدات عمل بعيداً عن أعين السكان المحليين والجماعات المهاجرة الأخرى، وطبيعة المهن التي يقومون بها، بالإضافة إلى تدني مركزهم الاجتماعي الذي علق عليه أحد الكتاب البريطانيين بالقول «في دول الخليج يأتي في أسفل السلم الاجتماعي البلوش والبنغاليون والهنود من أصحاب المهن اليدوية كعمال التنظيف والعمال غير المهرة»(٢٩)، قد ساهم إلى حد كبير في تكريس العزل الاجتماعي لهذه الجماعات بعيداً عن المجتمع الذي تعيش فيه. ولا بد من القول إن إغراق السوق الخليجي بالعمل الآسيوي، والانحسار العربي عنه، بالإضافة إلى تعارض المصالح القومية والطبقية، ساهم في انتشار مشاعر العداء بين الأجانب والوافدين العرب بشكل عام. وعلى رغم أن بعضهم قد ذهب في تفسيره لهذه الظاهرة في ضوء النظرة الدونية للعمالة الآسيوية، وتهويل خطورتها، إلا أننا نعتقد أننا لم نلحظ أو لم يتكون في أوساط الجماعات الوطنية اتجاهات معادية للجماعات المهاجرة، مماثلة لتلك الاتجاهات التي نلحظها لدى الجماعات القومية المتطرفة في أوروبا الغربية. وإن ما يثار في الصحف قد يكون أحياناً نابعاً من تنامي بعض أشكال الجريمة العنيفة التي لم يألفها المجتمع المحلي، والتي قد يكون مقترفوها من العمال الآسيويين أو غيرهم، أو مع اشتداد حدة مشكلة البطالة في أوساط العمال المحليين. إلا أن هذا كله لم يدفع باتجاه بروز حركات منظمة معادية للأجانب في المنطقة تماثل الحركات والمنظمات القومية المتطرفة في الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية.

وتضيق مجالات قضاء وقت الفراغ بالنسبة للعمال الأجانب عنها بالنسبة

---

(٢٨) المعهد العربي للتخطيط (الكويت)، قسم تنمية الموارد البشرية، «ملف معلومات حول العمالة الأجنبية في الخليج،» ص ٣١.

(٢٩) Georgina Ashworth, ed., *World Minorities in the Eighties* (Surrey, England: Quartermaine House, 1980), p. 90.

للعمال العرب. وتتركز مجالات قضاء وقت الفراغ في مشاهدة التلفزيون وزيارة الأصدقاء أو الذهاب إلى السينما. وقد سمحت بعض البلدان الخليجية بقيام جمعيات وأندية اجتماعية وثقافية ورياضية للجماعات الأجنبية، كالجمعية الهندية والنادي الباكستاني والبلوشي، بل إننا قد نلحظ قيام مؤسسات اجتماعية ترفيهية خاصة ببعض الجماعات العرقية الآسيوية، كنادي سكان كيرالا... وغيرها في البحرين.

خاتمة

بهذا فإننا نخلص إلى القول إن الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يخضع لها العمل المستقبل، سواء أكان ذلك من حيث مستويات الدخل أم ظروف العمل، أو من ناحية السكن والتعليم والاختلافات الإثنية القائمة على اللغة والدين والجغرافيا، كلها أمور تشكل عقبات أساسية أمام بروز أشكال من التفاعل الاجتماعي بين المجتمع الوافد ذاته من ناحية، وبينه وبين المجتمع المحلي من ناحية أخرى. كما أن الإطار القانوني والاختلافات الثقافية القائمة بين العمل المحلي والعربي تشكل عقبات رئيسية أمام ادماج أكبر للعمل المحلي وربما الوافد في التنمية، وربما كذلك في صناعة القرار.

الفصـــل الخامس

العمالة العربية ومشكلات الاستقرار والعودة

مقدمة

لقد سبق وأشرنا في الفصل الثالث من هذا الكتاب إلى أن العمالة الوافدة بشكل عام، عربية أكانت أم أجنبية، على رغم تباطؤ نمو بعض جماعاتها، وعلى رغم ما يقال عن تقلص أعداد بعضها الآخر، ستبقى تمثل جزءاً أساسياً من قوة العمل الخليجية: فطبيعة تركيب قوة العمل المحلية وظروف تشكلها النوعي تجعل منها قوة عمل غير قادرة على الأقل في المدى القصير، على الإحلال. من هنا تبقى العمالة الوافدة بشكل عام، تشكل جزءاً أساسياً من مدخلات «التنمية النفطية»، وستبقى مشكلاتها الذاتية تماثل في الكثير من المواضع مشكلات العمالة المهاجرة في أوروبا. ونتيجة لضعف الجانب القانوني والحضاري المنظم للعلاقة، فإن الكثير من هذه المشكلات تأخذ أحياناً اتجاهاً حدياً عن مثيلاتها في أوروبا. بمعنى آخر، إن نظام العلاقة في التشكيل الاجتماعي ـ الاقتصادي النفطي، ولكونه وجد في دول نامية، قد أخذ أشكالاً من الاستلاب أسوأ من تلك القائمة في الدول الغربية أحياناً، إلا أن بعض المخاوف قد بدأت تثار في المنطقة من أن خضوع الدول الخليجية لشروط انضمامها إلى منظمة التجارة الدولية سيفرض عليها استحقاقات جديدة من حيث الاستقدام، وكذلك الاستخدام، تماثل في ذلك شروط استقدام العمل الأجنبي في الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية وكندا واستراليا.

أولاً: مجتمع الوافدين العرب من الداخل

يتكون المجتمع الخليجي، أو لنقل النفطي العربي، من دائرتين كبيرتين: دائرة السكان المحليين بانقساماتهم القبلية والمذهبية، ودائرة الأغراب باختلافاتهم

الإثنية والثقافية، وهي ـ أي دائرة المجتمع الوافد ـ تمثل في الواقع «موزييك» (Mosaic) اجتماعي بين مغتربين عرب وأجانب. لقد شكل العرب الجسم الأكبر من حيث الحجم، وربما الدور الاجتماعي في كل من الكويت والسعودية قبل الغزو العراقي للكويت، وبصورة أقل من بقية أقطار المنطقة. ومنذ التسعينيات حتى الآن غلب العنصر الآسيوي على العنصر العربي في الخليج العربي. والعرب في الخليج يأتون من أقاليم منقسمة ويتبنون أفكاراً وايديولوجيات متباينة ويعملون في مهن ويقومون بأدوار مختلفة. . . ويمكن هنا تقسيمهم مهنياً وتالياً طبقياً إلى ثلاث دوائر أو فئات: الفئة الفنية والإدارية العليا، وهي الفئة الأقل من ناحية الحجم، إلا أنها الأقوى من حيث القوة الاقتصادية والسياسية. وهي ذات تعليم جامعي متقدم حصلت عليه في دول المنشأ أو في الغرب، وتتكّون من الخبراء ومستشاري الأجهزة الرسمية الخليجية وكبار أصحاب الأعمال ومدراء الشركات أو كبار موظفيها وأساتذة الجامعات، وبعض مدارء تحرير الصحف المحلية أو مساعديهم ومستشاري الوزارات أو الوزراء. وتتمتع هذه الفئة بكثير من الامتيازات الاقتصادية والاجتماعية، وهي بحكم موقعها الفني والإداري المتقدم في المؤسسة الرسمية أو شبه الرسمية تلعب دور «المصمم» (Architect) للسياسات الداخلية والخارجية لبعض، إن لم يكن لكل، الدول الخليجية. وليس بخاف أن الكثير من قيم المجتمع المؤكدة لتمايزه الداخلي، وكذا التمايز بين الجماعات المكوّنة له، قد تحول بفعل «الخبرة العلمية» لبعض أفراد هذه الفئة من قيم وأعراف خاضعة للتغيير أو واجبة التغير إلى «تابو اجتماعي» لا يمُس، وفكر تراثي تجب المحافظة عليه.

وتنقسم هذه الفئة إلى قسمين: قسم قد تم نقله للدول النفطية على سبيل الإعارة، أما البعض الآخر فقد دفعته الظروف الطاردة في المنشأ وربما مواقفه الفكرية والايديولوجية إلى الهجرة. إلا أن البعض، إن لم يكن الكثيرين، من أفراد هذه الفئة قد استهوته «الحياة النفطية»، وأصبح المال وما يملك أكثر أهمية لديه من الفكر والثقافة. ويدخل ضمن هذه الفئة الكثير من أفراد الحركات السياسية المعارضة في بعض الأقطار العربية ـ كمصر والشام. أما الفئة الأولى، فهي في بعضها أكثر ارتباطاً بالمؤسسة الرسمية في كل من دول الإرسال أو ممثليها في دول الاستقبال، وهي بذلك تمثل عيون وفكر دول الإرسال في مجتمع الاستقبال. وفي الغالب، فإن العلاقات الاجتماعية بين أفراد هذه الفئة بشكل عام، تحدد في إطار الجنسية وربما المصالح، وبعض المواقف الفكرية،

وقد تشذ عنه الفئة الفرعية السابقة. . . وتتبنى هذه الفئة باختلاف أجيالها الكثير من القيم الكسموبوليتية، حيث تقيم الحفلات المختلطة، ويتحدث أبناؤها مع بعضهم البعض، وخصوصاً أولئك الدارسون في الغرب أو إحدى الجامعات الأمريكية في المنطقة بإحدى اللغات الأجنبية وفي الغالب الإنكليزية. ويتم التزاوج بين أفراد هذه الفئة، سواء في دول المهجر أو في دول المنشأ، وقد يمتد أحياناً ليشمل بعض الفئات العليا من الفئة الوسطى المهاجرة ذات التأهيل العلمي المتقدم أو ذات المستقبل الموعود. وتعيش هذه الفئة من الغالب في مساكن فخمة في إحدى مناطق الارستقراطية المحلية أو في مناطق الأرستقراطية الوافدة. ولم تتأثر هذه الفئة كثيراً بتقلص العائدات النفطية، كما لم تتهدد مناصبها بعملية الإحلال إلا لدى من انتمى إلى دول الضد إبان الغزو العراقي للكويت، إلا أن إعادة الحرارة لعلاقات هذه الدول ببعض دول الخليج في أواخر التسعينيات قد أعاد من جديد لهؤلاء دورهم وتأثيرهم في دول الاستقبال. وفي الغالب، فإن لهذه الفئة بعض الاستثمارات الاقتصادية في دول الاستقبال أو في دول المنشأ، وأحياناً تمتد لتكون لها أرصدة بنكية واستثمارات اقتصادية وعقارية وأسهم في بعض الدول الغربية.

ومن المهم الإشارة هنا إلى أن أوضاع الشريحة التجارية من هذه الفئة قد أصيبت بما يشبه النكسة، بفعل عامل «الكساد الاقتصادي»، مما انعكس تالياً على تقلص حصتها النفطية لمصلحة الفئة التجارية المحلية، والتي بحكم نجاة بعضهم من «الإعصار النفطي» الأخير، باتت أكثر نهماً في أن تحيط بكل شيء مما تبقى. وقد حصل بعض أفراد هذه الفئة على جنسية الدول التي استقروا وعملوا فيها. وقد ساعدهم قربهم من أصحاب القرار أو بعض رموزه في التجنس السريع. وينطبق على البعض من هذه الفئة القول المشهود؛ «ملكي أكثر من الملك»، كما أن بعضها بدا في تبنيه أو تفسيره للدين، مدخلاً للبروز وطرق أبواب أصحاب القرار أو بالتأثير فيه. فهي تقدم لهم «وصفات» الوعظ؛ إنها متزمتة وقت الشدة. . . وصامتة أو مبررة لفترات الانفتاح. وإنهم في تبنيهم لقضايا الفكر وفي مواقفهم الفكرية أقرب إلى حالة عمال التراحيل. ومن المهم الإشارة إلى أن حصول البعض من أفراد هذه الفئة على جنسية الأقطار القاطنة فيها لم يعنِ اندماجاً كبيراً في المجتمع. فما زالت شبكة علاقاتها الاجتماعية منسوجة في أطر الفئة الصغيرة التي تنتمي إليها في الأصل من حيث زياراتها الاجتماعية، وكذا حالات تزاوج أبنائها الذي يتم في الغالب

في أوساط جماعتها الإثنية، سواء أكان ذلك في دول الإرسال أم في مجتمعات الاستقبال، فهي أو بعضها جيوب لدول الإرسال في مجتمعات الاستقبال.

وتقود كل فئة من هذه الفئات صراعاتها مع الجنسيات الأخرى من الوافدين العرب مدعومة بأفرادها الذين يقتربون من أصحاب القرار، و/أو بثقل دولها وتأثيره في دول الاستقبال. ويمثل صراع أساتذة الجامعات الخليجية من الفلسطينيين والأردنيين من ناحية، والمصريين من ناحية أخرى، محاولات الحفاظ على مراكز القوة والتأثير في دول الاستقبال.

أما الفئة الوسطى والمجموعة الثانية، فهي الأقل دخلاً من الأولى، إلا أنها الأكثر عدداً وتأثيراً في الحياة الاقتصادية، والحياة الفكرية العامة في دول الاستقبال الخليجية، وبالتحديد في الكويت والعربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وربما قطر. وتتكون هذه الفئة عادة من بعض صغار أساتذة الجامعات والأطباء والمهندسين والحرفيين وجيش من متوسطي وصغار موظفي الخدمة المدنية ورجالات الرتب الدنيا في الشرطة والجيش وصغار التجار والمدرسين والعاملين في الصحف... الخ، وتتفاوت اتجاهات هذه الفئة الفكرية والايديولوجية بين المحافظة بأوزانها المختلفة والراديكالية بدرجاتها المتباينة... وعلى رغم أن قطاعاً كبيراً من هذه الفئة كان عماد الحركة القومية العربية في العقدين الخامس والسادس من القرن الماضي، إلا أنهم شكلوا في الفترة الأخيرة وقود الحركات الدينية والسلفية المهاجرة من دول المنشأ العربية. وتتميز هذه الفئة بانغلاقها نسبياً من المنظور الاجتماعي وقوة النسق القيمي والديني السائد في أوساطها. وهي أكثر اندماجاً من سابقتها بأفراد الفئة نفسها في الجماعات العربية والمحلية الأخرى، ويحدد الزواج في العادة بعامل الجنسية والمستوى الاقتصادي، أي أنه يتم بين أفراد هذه الفئة من الجماعة المهاجرة، وقد يمتد أحياناً ليتم مع أفراد هذه الفئة من الجماعات العربية الأخرى وربما المحلية، إلا أنه وبشكل عام يتم في حدود ضيقة جداً، ويكاد ينتفي الزواج المختلط من أوساطها في السنين الأخيرة.

وقد لعب عاملان أساسيان في نزوح هذه الفئة للعمل في المجتمعات الخليجية: الرغبة في تحسين وضعها الاقتصادي، والرغبة في شراء مسكن أو بنائه. ونتيجة لكبر حجم هذه الفئة، فقد مثلت القنطرة التي انتقل من خلالها الكثير من «القيم النفطية» الاجتماعية والاقتصادية وربما السياسية لدول المنشأ.

كما دفعها البحث عن تأمين رخائها النفطي في مرحلة ما بعد العودة إلى الدخول في الاستثمارات العقارية أو المشاركة في بعض النشاطات الاقتصادية الطفيلية كمشروعات الاستيراد والتصدير. وقد تضررت هذه الفئة من جراء سياسات «ترشيد التوظيف»، وبالتحديد تلك الفئة العاملة في القطاع الرسمي الذي خضع لـ «الضغط» في إعداد العاملين فيها لصالح الفئة المحلية الباحثة عن العمل في السنوات الأخيرة من التسعينيات، وكذا في بعض النشاطات الاقتصادية والإنشائية التي تقلصت من جراء الركود الاقتصادي. من ناحية أخرى، فإن هذه الفئة مثلت كذلك القنطرة التي انتقل من خلالها الكثير من الايديولوجيات والتيارات الفكرية والسياسية القومية واليسارية إلى منطقة الخليج العربي في عقدي الخمسينيات والستينيات، وربما جزء من السبعينيات. وهي في الوقت ذاته لعبت دوراً مهماً في انتقال الكثير من الاتجاهات والتيارات الفكرية الإسلاموية في عقدي الصحوة الإسلاموية في الثمانينيات ومروراً بالتسعينيات.

أما الفئة الثالثة والأخيرة فهي الفئة المعدمة، والتي تتكون في الغالب من المهاجرين العازبين العاملين في القطاع الإنشائي وعمال المطاعم والتنظيفات والمحلات التجارية والشركات. وقد منعتها إجراءات الدخول المتشددة من اصطحاب عائلاتها، إلا أنها تجاوزتها، وخصوصاً للفئة الباحثة عن زوجات، بالزواج من نساء الفئة ذاتها، العاملات في دول الاستقبال، أو الحصول على ترخيص عمل لزوجاتهم أو وثيقة إثبات أن أجورهم تتجاوز ١٥٠٠ دولار في الشهر، مقابل مبلغ من المال يدفع للموظف الصغير المتنفذ أو لشبكة من الموظفين المحليين أو الوافدين. وتسكن هذه الفئة في مساكن جماعية في الأحياء القديمة من المدينة الخليجية أو الخرائب والبيوت المهجورة، وبأعداد ضخمة قد تصل إلى تسعة أشخاص في غرفة واحدة. وتتدنى مستويات هذه البيوت من الناحية الصحية، مما جعل منها مكاناً خصباً للأمراض وتكاثر الأوساخ والديدان والجراثيم وغيرها. ولا يتجاوز دخل هذه الفئة ٣٥٠ دولاراً في الشهر. وهي الفئة الأكثر تضرراً من جراء انحسار النشاط الاقتصادي، وبالتحديد تلك الفئة العاملة في القطاع الإنشائي وفي النشاطات الطفيلية التي برزت إبان الطفرة. ويشكل المصريون غالبية أفراد هذه الفئة، وبالتحديد في الكويت والعربية السعودية، وكذلك بعض الفلسطينيين والسوريين. وقد مثلت أحداث واشتباكات منطقة خيطان بين المصريين وقوى الأمن الكويتي في أواخر

عام ١٩٩٩ الحالة المتردية التي تعيشها هذه الفئة وحجم الاستغلال الذي تخضع له، الأمر الذي دفع مؤخراً إلى التشدد في منح المواطنين الكويتيين رخص جلب عمالة أجنبية دون ضمانات متعلقة بالعمل والسكن والأجر.

وقد دخل بعض أفراد الجاليات العربية من الفلسطينيين وغيرهم في مرحلة الجيل الثالث من أبناء المهاجرين العرب. وعلى رغم أن البعض من هؤلاء قد تم توظيفه وموطنته في الأقطار المستقبلة له، إلا أن البعض الآخر قد دفعته حالة عدم الاستقرار إلى البحث عن ظروف أفضل في استراليا وكندا ونيوزيلاندا... وغيرها. ومن المفيد الإشارة إلى أن البعض من الجماعات «المجُنسة» حديثاً شكلت «جيوباً» اجتماعية عاجزة عن الاندماج ضمن الجماعات الإثنية الأخرى المكونة للمجتمع المحلي، مشكلة في بعضها حالات من مجتمعات المهجر ذات الارتباط بدول المنشأ من الناحية الاجتماعية والثقافية، وربما السياسية، وذات ارتباط يقتصر على الجانب الاقتصادي بدول الاستقبال.

ثانياً: ظروف العمل وانعكاساته

لم تعد فرص العمل المتاحة، وكذلك معدلات الأجور، وبالتحديد في القطاع الخاص، وخصوصاً الإنشائي منه، في منطقة الخليج العربي، بسخاء السبعينيات والثمانينيات. وعلى رغم أن البعض، إن لم يكن كل المهاجرين العرب، في المواقع المهنية العليا وبعض من الوسطى، قد تحسنت أحوالهم المعيشية، إلا أن ظروف العمل من حيث المكانة الاجتماعية والمركز الوظيفي، وكذلك فرص الترقي واكتساب مهارات جديدة تساعد على الانخراط في سوق العمل في ما بعد مرحلة العودة، قد تكون ضيئلة إن لم تكن معدومة. ويبدو أن التحسن الوحيد على المستوى الوظيفي الذي أصاب قطاعاً كبيراً من المهاجرين، خصوصاً أولئك الذين قضوا أقل من خمس سنوات، هو ارتفاع قيمة الأجر مقارنة بدول المنشأ، إذ بسؤال عينة المبحوثين عما إذا طرأ تحسن على وضعهم الوظيفي مقارنة بالسنوات الخمس الماضية أجابت الغالبية (٥٦,٨ بالمئة) أن تحسناً طفيفاً طرأ على وضعها الوظيفي مقابل ٣١,٨ بالمئة وجدت أن وضعها الوظيفي، لم يطرأ عليه أي تحسن يذكر، بل انه قد تراجع إلى الأسوأ، مقارنة بالسنوات الخمس الماضية، وبالتحديد سنوات ما قبل الهجرة، على رغم أن بعضهم يتلقى أجوراً مرتفعة بالمقارنة مع مستويات الأجور في دول المنشأ

(انظر الجدول رقم (٥ ـ ١))، بمعنى آخر إنه بخلاف المردودات الإيجابية التي قد يجنيها بعض المهاجرين إلى أوروبا من اكتساب مهارات فنية جديدة قد تساعده في مرحلة ما بعد العودة، نجد أن عملية الاندماج في أسواق العمل الخليجية لا تكسب صاحبها مهارات فنية جديدة، حيث أجاب ٧٥ بالمئة من المبحوثين أنهم لم يكتسبوا صنعة جديد، أما الذين قالوا إنهم اكتسبوا صنعة جديدة (٢٢,٧ بالمئة)، فقد أضافوا (٨٠ بالمئة) أنها قد تعينهم على الحصول على عمل في مرحلة ما بعد العودة، مقابل ٢٠ بالمئة ليسوا على يقين من ذلك. بالمقابل، فإن اكتساب الكثير من الوافدين العرب والأجانب مهارات مهمة في مجال المعلوماتية وتقنيات الحاسب الآلي قد تمت بفعل العمل أو الدراسة في المنطقة.

الجدول رقم (٥ ـ ١)
مستويات الوضع الوظيفي مقارنة بخمس سنوات مضت
(نسبة مئوية)

تحسن كثيراً	٤,٥
تحسن بعض الشيء	٥٦,٨
لم يتغير إطلاقاً	١٥,٩
تراجع إلى الأسوأ	١٥,٩
لم أكن أعمل	٦,٨

المصدر: باقر سلمان النجار، «العمالة العربية العائدة في أقطار الخليج العربي: مشكلات ما قبل العودة،» **المستقبل العربي**، السنة ١٠، العدد ١٠٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٨٧)، ص ٦٦.

من ناحية أخرى، فإن الشواهد العملية تشير، وبخلاف الفكرة السائدة، إلى أن عامل البطالة في دول الإرسال، وبالتحديد دول التضخم السكاني، هو أحد العوامل الرئيسية في الهجرة، إلا أن غالبية مفردات العينة (٧٢,٧ بالمئة) كانت تعمل *قبل الهجرة* مقابل ٢٢,٧ بالمئة لم تكن تعمل إطلاقاً، على رغم بحثها عن العمل (انظر الجدول رقم (٥ ـ ٢)).

الجدول رقم (٥ ـ ٢)
هل كان لديك عمل قبل الانتقال والعمل
في أقطار الخليج العربي؟ (نسبة مئوية)

كنت أعمل قبل المجيء إلى العمل هنا	٧٢,٧
كنت عاطلاً عن العمل وأبحث عنه	٢٢,٧
كنت أدرس قبل المجيء إلى العمل هنا	٤,٤

المصدر: المصدر نفسه.

وقد أشارت غالبية الفئة التي عملت قبل الهجرة (٤٠,٦ بالمئة) إلى أنها تعمل في الوظيفة السابقة نفسها أو وظائف مشابهة لتلك التي عملت فيها قبل الهجرة، مقابل ١٥,٦ بالمئة منها انتقلت إلى مواقع عمل جديدة ليست ذات علاقة بطبيعة عملها السابق، و٢٨,١ بالمئة أكدت أنها تعمل في وظيفة أو وظائف أفضل من السابق من حيث المكانة الاجتماعية والأجر. أما الفئة الأخيرة فقد أشارت (١٥,٦ بالمئة) إلى أنها تعمل في وظائف أقل مستوى من حيث طبيعة العمل ومكانته الاجتماعية من وظائفها السابقة، وعلى رغم ارتفاع عائدها المالي مقارنة بالسابق، أو أنها تعمل في الوظيفة ذاتها، إلا أن مكانتها الاجتماعية تتدنى عن تلك التي في دول المنشأ (انظر الجدول رقم (٥ ـ ٣)).

الجدول رقم (٥ ـ ٣)
وضعك الوظيفي الآن مقارنة بذلك
في بلدان المنشأ (نسبة مئوية)

تعمل في وظيفتك السابقة نفسها أو مماثلة لها	٤٠,٦
تعمل في وظيفة جديدة	١٥,٦
تعمل في وظيفة أفضل من السابقة من حيث الراتب والمكانة	٢٨,١
تعمل في وظائف أقل من حيث المستوى والمكانة	١٥,٦

المصدر: المصدر نفسه.

وبشكل عام، فإن الدراسات تشير إلى تأثر أخلاقيات وقيم العمل للمهاجرين العرب في منطقة الخليج العربي، إذ تكشف لنا إحدى الدراسات التي أجريت على عينة من العاملين المصريين في الكويت، عن تأثر قيم العمل لدى هذه المجموعة بظروف التحول السريع في المنطقة، إذ وجد أن عملية الانتقال من مهنة إلى أخرى، وهو ما أشرنا إليه سابقاً، ضمن عينة العاملين في التقسيمات

المهنية، لم تشكل ظاهرة لكثير من المهاجرين قبل عملية الهجرة. إلا أن مجرد أن تطأ أقدامهم البلدان العربية النفطية، فإن واقع البحث عن مهنة، إضافة إلى ظروف العمل والأجور، تدفع الكثيرين منهم ـ خصوصاً في المرحلة الأولى من الهجرة ـ إلى البحث عن أية مهنة كانت، وبالتحديد في أوساط الجماعات المهنية الوسطى والدنيا[1]، مما يفقد هؤلاء تالياً مهاراتهم المهنية السابقة، خصوصاً عندما تكون المهارات المهنية الجديدة المكتسبة غير ذات فائدة للاقتصاد المحلي في دول المنشأ[2]. وقد يكون أحد الأسباب الرئيسية هو ذلك الاختلاف بين طبيعة الاقتصادات النفطية واقتصادات دول الإرسال، على رغم تشكل بعض الوحدات الاقتصادية المحلية (Community Economics) في دول الإرسال العربية وفق المعطيات والشروط الاقتصادية، وربما الاجتماعية للدول المستقلة، وليس وفق اندماجها في الاقتصادات الكلية للدول المرسلة للعمالة.

بالإضافة إلى ذلك، فالعمالة المهاجرة باختلاف مستوياتها المهنية والفنية، كما العمالة المحلية، هي أساساً تعمل في القطاعات الخدمية أو في تلك «المشروعات الاقتصادية» المرتبطة بها، أو في النشاطات الاقتصادية الطفيلية. وضع كهذا أثر تالياً في العمالة العربية المهاجرة من ناحيتين:

١ ـ إن العمل في دول الاستقبال العربية قد أفقد العمالة العربية المهاجرة الكثير من مهاراتها الفنية والمهنية، وأعاد تشكيلها بصورة لا تخدم دول الإرسال العربية. فالعمالة العربية العائدة، ونتيجة لكبر حجمها، وخصوصاً في حالة مصر والسودان والأردن، قد تدفع وربما دفعت هذه البلدان إلى تبني سياسات اقتصادية في الغالب غير إنتاجية، وذات طبيعة خدمية وفق «المهارات النفطية» الجديدة التي اكتسبتها العمالة العائدة. ويمكن الإشارة هنا إلى نمط السلوك الاجتماعي والاقتصادي الذي تميز به الأردنيون والفلسطينيون العائدون من الكويت عام ١٩٩٠/١٩٩١، حيث تركز أغلب نشاطهم في القطاع الخدمي: العقاري، وتجارة الجملة والمفرق، وتجارة الشنطة... الخ.

---

(١) عبد الباسط عبد المعطي، **الهجرة النفطية والمسألة الاجتماعية** (القاهرة: مكتبة مدبولي، ١٩٨٤)، ص ٧٠.

(٢) لمزيد من التفاصيل، انظر: Russell King, ed., *Return Migration and Regional Economic Problems* (London; Dover, NH: Croom Helm, 1986), and Stephen Castles and Godula Kosack, *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe* (London; New York: Oxford University Press, 1973).

٢ ـ تصدع قيم وأخلاقيات العمل لدى القطاع العربي العائد، إذ يلاحظ مثلاً أن الكثيرين من العمال المهاجرين العاملين في المهن الدنيا من المنظور الاجتماعي في دول الاستقبال، يرفضون العمل في هذه المهن بعد العودة إلى دول الإرسال(٣). وعقبت إحدى الدراسات على ظاهرة رفض المزارع المصري العائد من دول الخليج العمل مرة أخرى في الزراعة بالقول: «ويعني هذا حدوث تغيير جوهري في هيكل قيم الريفي المصري الذي نشأ وتربى على أهمية الأرض الزراعية كقيمة اقتصادية، وكقيمة اجتماعية. فكيف يمكن لهيكل القيم هذا أن ينقلب رأساً على عقب خلال فترة الهجرة التي مهما طالت ما زالت تعتبر فترة محدودة من عمر الفرد... والخطورة أن الزراعة هي مصدر دخل رئيسي للاقتصاد القومي في مصر، والبعد الاجتماعي لها إنما لا بد أن يكون له آثار اقتصادية خطيرة»(٤).

كما تحولت قيمة العمل من معطى لإثبات الذات وبناء الوطن إلى معطى للاسترزاق، وأصبح البحث عن المال بالنسبة للكثير من «القاعدين» والعائدين مبرراً لأي نشاط اقتصادي أو سلوك مهني، مما انعكس تالياً على توجهات الكثير من العمالة العربية المهاجرة للدول النفطية، إذ تشير مثلاً إجابات معظم عمال الخدمات والزراعة وعمال الإنتاج من المصريين العاملين في الكويت، إلى أنهم يفضلون لأبنائهم أن يعملوا في أعمال حرة. وقد مثلت التجارة غالبية إجاباتهم، مما يؤثر في مستقبل العمل المنتج كمفهوم وعملية أساسية في هذه المجتمعات(٥).

ثالثاً: أحوال المعيشة

يؤكد الكثير من الدراسات، سواء تلك التي ناقشت موضوع الهجرة في المنطقة العربية أو في مناطق أخرى من العالم، على أن البطالة والبحث عن مصدر الرزق هما من العوامل الأساسية في صنع قرار الهجرة. وفي الواقع

---

(٣) King, ed., Ibid.

(٤) كريمة كريم، «الآثار الاقتصادية لهجرة العمالة على الريف المصري،» ورقة قدمت إلى: ندوة «الفلاحون والتغير الاجتماعي في العالم العربي»، جامعة عين شمس، القاهرة، أيار/مايو ١٩٨٦، ص ١٤ ـ ١٥.

(٥) عبد المعطي، **الهجرة النفطية والمسألة الاجتماعية**، ص ٧٥.

ومن دون الدخول في نفي أو تأكيد صدقية الافتراض السابق، فإننا نضيف أن عملية الهجرة في حالتها الفردية (أي على مستوى الفرد) لم تكن قراراً يمليه «سد الرمق» أو الهروب من مجاعة محققة، بقدر ما هي محصلة لـ «الرغبة الحقيقية أو المصطنعة» بتحسين الوضع المعيشي، للمهاجر، وأن الكثير من هؤلاء المهاجرين لم يكن بحاجة إلى ذلك لو لم تصبه «حمى الهجرة»، حيث تشير الغالبية من أفراد العينة (٦٢,٤ بالمئة) إلى أن دخلها في بلدان المنشأ يكفي لسداد الحاجة، ومنها (١٥,٦ بالمئة) أكدت أن دخلها «يكفي ويفيض»، مقابل ٣٧,٥ بالمئة من مفردات العينة أجابت أن دخلها في دول المنشأ لا يكفي. وبسؤال المبحوثين عما إذا كان تحسن قد طرأ على وضعهم المعيشي مقارنة بخمس سنوات مضت، وبالتحديد إبان الأزمة الاقتصادية الحالية، أفادت الغالبية العظمى (٦٣,٦ بالمئة) أن تحسناً عاماً قد طرأ على وضعها المعيشي مقابل ١٥,٩ بالمئة ترى أن وضعها المعيشي تراجع إلى الأسوأ، وبالتحديد خلال السنتين الماضيتين (انظر الجدول رقم (٥ ـ ٤))، وذلك نتيجة لتقلص دخل الأسرة مقارنة بالسابق.

الجدول رقم (٥ ـ ٤)
مستويات الدخل والمعيشة بين سنتين
إلى خمس سنوات مضت (نسبة مئوية)

تحسن كثيراً جداً	٩
تحسن بعض الشيء	٦٣,٦
لم يتغير إطلاقاً	٦,٨
تراجع إلى الأسوأ	١٥,٩
أخرى (تذكر)	٤,٥

المصدر: المصدر نفسه.

وقد أتاحت وفرة العمل في السابق مصدر دخل للكثير من زوجات أسر المهاجرين، وربما لأبنائهم. غير أن المسألة لم تعد متاحة كالسابق. فتقلص حجم الإنفاقات الرسمية التي تنظم حركة النشاط الاقتصادي، وتالياً التوظيف بموجبها، قد دفع بهؤلاء ـ الزوجات، وربما بأبنائهم ـ خارج إطار العمل. وقد يصل الوضع في بعض الحالات إلى امتناع صاحب العمل، ونتيجة لإفلاسه أو قلة عائداته، عن دفع أجور العاملين في مؤسسته. وقد تؤجل

بعض المؤسسات الرسمية، نتيجة للضائقة المالية، دفع أجور موظفيها لشهور عديدة، أو قد تحجب العلاوات والحوافز المالية عن موظفيها، مما عقد تالياً المشكلات المعيشية لقطاع من المهاجرين، وبدد أحلام بعضها الآخر في الثراء، أو على الأقل استعادة ما أنفقه للانتقال والهجرة إلى منطقة الخليج.

من ناحية أخرى، فإن مستويات الدخل المرتفعة خلقت مستويات مرتفعة من الإنفاق، وتالياً ضخمت (Inflated) حجم الحاجة في أوساط الأسر المهاجرة، كما المحلية، فضلاً عن أن نكسة أسعار النفط المفاجئة في منتصف الثمانينيات، ثم بعد ذلك في أواخر التسعينيات، لم تسعفها على التكيف مع المعطى الاقتصادي الجديد، مما عزز من شعور سابق بعدم الاستقرار والتهديد الدائم بالعودة إلى المجهول، أو هكذا على الأقل عبر عنه بعض المهاجرين العرب، حيث لجأ الكثير من دول الخليج العربي نتيجة لشح الإيرادات النفطية، ولارتفاع عدد الباحثين عن العمل في أوساط مواطنيها، إلى وقف توظيف العمل الأجنبي في قطاعها الرسمي، أو إلى حجب بند العلاوات من أجور العمالة الوافدة في القطاع الرسمي، أو في التخلص منها، حيث لجأت بعض أقطار المنطقة إلى خفض أجور العاملين من غير المحليين في مستويات العمل الدنيا بما يزيد على ٥٠ بالمئة. فالعودة إلى الدولة الأم تعني بالنسبة للكثيرين، إن لم يكن للغالبية العظمى منهم، الاصطدام بالعديد من المشكلات التي لم يُهيئوا أنفسهم لمواجهتها. فالنسبة الكبيرة من المبحوثين قد أجمعت على أن مشكلات الغلاء، وصعوبة الحصول على سكن متوسط الإيجار، أو السعر في حالة الشراء، ومشكلات التكيف وصعوبة الحصول على عمل، هي أهم المشكلات المرتقبة بعد العودة. وإذا كان هذا شعور الآباء، فما هو موقف أبناء الجيل الذين لا يحملون من دول المنشأ غير جواز السفر ويكادون يتبنون «قيم المجتمعات النفطية حتى النخاع». فتقلص فرص العمل في مجتمعات الخليج، وكذلك تنامي العصبيات الإقليمية في أوساطها، قد تنعكس آثارهما على الجيل الثاني من المهاجرين أو الذين ترعرعوا في هذه المجتمعات، والذين لظروف عديدة قد يجدون أنفسهم مجبرين على المغادرة إلى أقطار لا يشعرون بالارتباط القوي بها. ويصف أحد الآباء الفلسطينيين شعور أبنائه تجاه الكويت على النحو التالي: «عندما أذهب إلى الأردن مع الأسرة يلح الأبناء عليّ بالعودة.. حيث لا يشعرون بالانتماء لهذا المجتمع.. فلا أصدقاء لهم... ويعرفون عن الكويت الكثير... فهم يؤازرون الكويت في كل شيء حتى في مباريات

الفريق الكويتي مع الفرق الأخرى... أشعر أن انتماءهم للكويت أقوى من ذلك للدولة الأم»[6].

إلا أن الموقف الفلسطيني والأردني الرسمي الذي بدا لحكومات المنطقة وشعوبها مسانداً للغزو العراقي للكويت، ومضاداً لدول التحالف، أو هكذا بدا للكثير من أقطار وأبناء الخليج، قد جلب «اللعنة» على أكثر من ٤٠٠ ألف فلسطيني وأردني قاطن في الكويت وبعض أقطار الخليج العربي الأخرى، والذين تقلص عددهم في مرحلة ما بعد الغزو إلى أقل من ٢٠ ألف فلسطيني وأردني في الكويت. وقد قدرته إحدى الدراسات مؤخراً بحوالى ٨,٧٠٠ فلسطيني[7]. كما أن الموقف الرسمي اليمني المماثل للموقف الفلسطيني قد جلب «اللعنة» هو الآخر على قطاع يمني كبير يزيد على المليونين يقطنون في العربية السعودية. وقد واجهت دول المنشأ في حالتي الأردن واليمن مشكلات متعلقة بقدرتها على استيعاب أعداد من المهاجرين العائدين لم يكونوا البتة مهيئين لها. كما أن المهاجرين قد واجهوا مشكلات بالتكيف الاجتماعي والاقتصادي ما زالوا يعانونها بعد مرور عقد من الزمان على الغزو العراقي للكويت ونزوح هؤلاء إلى ديارهم.

وقد يجد الكثيرون من أبناء الجيل الثاني من المهاجرين في دول الاستقبال صعوبة في العودة إلى أقطار ولدوا وترعرعوا فيها، بمجرد مغادرتهم لها، مما يفرض تالياً على أهاليهم، وفي حالة صعوبة الحصول في أذونات دخول لهم، الالتقاء بأبنائهم في محطات ثالثة، وفي الغالب تكون غير عربية. إلا أن هذا الوضع لم يكن كذلك بالنسبة لكل المهاجرين العرب، حيث يتأثر بقاؤهم في المنطقة بموقف دولهم من الغزو العراقي للكويت. وقد حاول الأردن، ومن قبله اليمن والسودان، بعد وصول الملك عبد الله الثاني إلى الحكم في شباط/ فبراير من عام ١٩٩٩، إرجاع قدر من الدفء إلى علاقاته الخليجية، حيث إنه نجح بإعادة الدفء إلى علاقاته مع بعض الدول الخليجية الصغيرة ذات الحاجة إلى الدعم الأردني لأسباب خارجية وأخرى قد تكون داخلية، وبقيت الدول الخليجية الكبرى بما فيها الكويت، على رغم حرارة الاستقبال لملك الأردن، تحمل في الحلق مرارة الغزو العراقي للكويت والدعم الأردني له.

---

(٦) من حديث مع أحد المهاجرين العرب من الأردنيين في الكويت.

(٧) شملان يوسف العيسى، «تأثير أزمة الخليج في العمالة العربية،» **المستقبل العربي**، السنة ٢٢، العدد ٢٥٤ (نيسان/ أبريل ٢٠٠٠)، ص ٣٨.

رابعاً: علاقة المهاجر بدول الإرسال

لعب الكثير من المتغيرات الداخلية الخاصة بدول الاستقبال دوراً أساسياً في ما يمكن تسميته باستمرارية «الوصال» بين المهاجر ودول المنشأ. واعتبرنا هنا التحويلات النقدية، وملكية العقار والاستثمار الاقتصادي، وكذلك الزيارات السنوية كمتغيرات فاعلة في تنشيط ارتباط مجتمع المهاجرين بدول الإرسال.

١ ـ التحويلات النقدية هي في الواقع إحدى القناطر الأساسية في استمرارية ارتباط الفرد المهاجر بدول المنشأ، ولكن ليس كل المهاجرين يقومون بتحويل جزء من مدخراتهم إلى دول المنشأ، حيث إن ذلك يعتمد هو الآخر على متغيرات عدة، منها البقاء في دول الاستقبال، وربما الجنسية. فالمهاجرون ذوو مدد البقاء الطويلة أقل من أولئك ذوي مدد البقاء القصيرة، كما أن الفلسطينيين، وخصوصاً أولئك الذين انتقلوا إلى العمل في المنطقة بعد نكبة عام ١٩٤٨، والذين فقدوا في الغالب قنطرة الاتصال مع ذويهم في الدولة الأم، أو المناطق العربية الأخرى، أقل من أولئك حديثي الانتقال إلى المنطقة. وبسؤال المبحوثين تبين أن ٧٧,٢ بالمئة منهم يحولون بالفعل جزءاً من مدخراتهم إلى دول المنشأ، مقابل ٢٢,٧ بالمئة لم تسعفهم مدخراتهم على تحويلها إلى دول المنشأ أو لكون الاتصال بالدولة الأم شبه مقطوع، وبالتحديد في حالة بعض الفلسطينيين المقيمين في الخليج. أما عن أوجه توظيف هذه التحويلات، فإنها لم تخرج عما يثار حول دورها الهامشي، وربما المعيق أحياناً، لعمليات التنمية في دول الإرسال، حيث تركزت غالبية هذه التحويلات في مجالات مساعدة الأسرة والأقارب (٤٤,١ بالمئة)، أو في استثمارات بنكية ومساعدة الأسرة (٣٣,١ بالمئة)، أو في بناء مسكن أو تسديد قيمة شرائه (٩,٨ بالمئة)، أو في مجال ما يسمى هنا بالاستثمار الاقتصادي (٢٢,٧ بالمئة)، والتي لم تخرج في الواقع عن طبيعة الاستثمارات الاقتصادية السائدة في الدول النفطية (انظر الجدول رقم (٥ ـ ٥))، مثل إنشاء شركات استثمارية وتجارية، واستيراد وتصدير، أو في شراء أسهم شركات (٩٠ بالمئة)، أو استثمارها في إنشاء مساكن للإيجار ومدارس (١٥ بالمئة). أما أولئك الذين استثمروا جزءاً من مدخراتهم في دول المنشأ، فإن نسبتهم لم تتجاوز ١٨,١ بالمئة من عينة الدراسة، وتركزت في استثمارات بنكية (٧٥ بالمئة)، أو شراء من الباطن في بعض الشركات المحلية، وفي شراء الذهب.

الجدول رقم (٥ ـ ٥)
أوجه توظيف التحولات النقدية للمهاجرين في الخليج العربي (نسبة مئوية)

مساعدة الأهل والأقارب	٤٤,١
استثمار بنكي في بلدان المنشأ	٢٦,٤
في شراء بيت أو بنائه أو في تأجير عقار	٥,٨
في استثمار اقتصادي ومساعدة الأقارب	٢٣,٥

المصدر: المصدر نفسه.

والسؤال المطروح هنا مرة أخرى هو: هل استطاعت تحويلات هؤلاء المهاجرين تحسين أوضاع أهاليهم وأسرهم المعيشية، أو استطاعت أن تؤمن وضعاً دائماً لدخل مرتفع في حالة العودة..؟ بشكل عام فإن الأرقام الواردة في الجدول رقم (٥ ـ ٥)، بالإضافة إلى نتائج الدراسات الأخرى التي تم إجراؤها على الموضوع نفسه، سواء على المهاجرين العائدين أو أولئك الذين ما زالوا في حالة هجرة، تؤكد أن هذه التحويلات قد أسهمت حقاً في تحسين الأوضاع المعيشية للمهاجرين وأسرهم، إلا أنه تحسن زائف سرعان ما يزول بزوال مصدر التحويل، أي المهاجر، وكذلك الدخول العالية الوقتية في الدول المستقبلة التي هي الأخرى ليست نتاجاً طبيعياً لتطور الوحدات الإنتاجية المحلية، بقدر ما هي شكل من أشكال الريعية التي قد تكون مؤقتة، أي، بمعنى آخر، إن الفائض الاقتصادي الذي تتمتع به الدولة النفطية ليس محصلة لتطور في أدوات وأساليب الإنتاج، بقدر ما يرتبط علائقياً بثروة ناضبة وغير مستقرة على الصعيد العالمي. وتالياً، فإن المردودات العكسية لما سمي هنا «الرفاه النفطي» ستكون ذات تأثير عميق في هذه المجتمعات من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، وربما السياسية. وأخيراً وليس آخراً، فإن الدخول العالية، وكذلك ما سمي بارتفاع مستويات المعيشة، ساعدت على تضخيم الكثير من الحاجات التي لا يمكن إشباعها إلا بانكشاف أكبر على الخارج. وعلى رغم ذلك، فإن الكثير من دول المنطقة، خصوصاً تلك ذات الدخول النفطية المحدود، وكذا بعض الدول ذات الدخول النفطية الكبيرة، تبذل جهوداً جادة في محاولة تنويع مصادر الدخل والانحراف به بعيداً عن الاعتماد المطلق على الريوع النفطية.

٢ ـ وتُعتبر زيارات المهاجر لذويه في دول المنشأ مؤشراً آخر على ارتباطه بدول المنشأ. وتختلف عدد مرات الزيارة باختلاف المستوى الاقتصادي وظروف

المهنة. فالمدرسون وأساتذة الجامعات، وأولئك أفراد الفئة أو الطبقة العليا من المهاجرين، هم في الغالب أكثر الفئات سفراً إلى دول المنشأ، وقد تزيد زياراتهم على الاثنتين في العام، وتقل بالنسبة للفئات الأخرى لتصل إلى أدناها في حالة الفئة الثالثة من المهاجرين، والتي قد لا تتجاوز الزيارة الواحدة كل عامين أو كل أربعة أعوام.

وبحكم خصوصية العينة المختارة في الدراسة، فقد أشارت الفئة الكبيرة منها (٤٧,٧ بالمئة) إلى أنها تذهب مرة واحدة كل عام. وتمثل هذه الفئة في جزء منها الفئة العليا والفئة الوسطى، والتي تتيح لها ظروف العمل وامتيازاته السفر إلى دول المنشأ، إذ تتكفل مؤسسات العمل، وبالتحديد في حالة العمالة الفنية العليا وربما الوسطى، بإعطائهم إجازة سنوية تمتد بين شهر وثلاثة أشهر وتذكرة سفر مجانية كل عام، أما تلك التي تذهب مرة واحدة كل عامين (١٥,٩ بالمئة) فإنها في الغالب محكومة إما بشروط العقد أو بتدني مستوى دخلها المادي، وخصوصاً لدى الجماعات الدنيا من الفئة الوسطى وغالبية الفئة الدنيا. وهناك نسبة قليلة (٦,٨ بالمئة) من المبحوثين تذهب مرة واحدة كل أربع سنوات، مقابل ١١,٣ بالمئة تذهب مرتين أو أكثر كل عام. وأخيراً فإن ما نسبته ١٨,١ بالمئة من مفردات العينة (انظر الجدول رقم (٥ ـ ٦)) لم تذهب إطلاقاً إلى الدولة الأم منذ أن وطئت قدماها المنطقة. وتضم هذه الفئة جماعات مهاجرة ولدت في الخليج، إلا أن ظروف نزوحها لم يتح لها فرصة العودة. ويشكل الفلسطينيون غالبية هذه الفئة، وهم في الغالب أولئك الفلسطينيون الذين نزحوا إلى المنطقة بعد نكبة عام ١٩٤٨ أو خلال النكسات المتلاحقة التي لحقت بالأمة العربية منذ ذلك الحين، والتي لم تتح لهم ظروف النزوح الاتصال بالمجتمع الأم.

الجدول رقم (٥ ـ ٦)

عدد مرات زيارة المهاجر لبلدان المنشأ (نسبة مئوية)

مرتان أو أكثر كل عام	١١,٣
مرة كل عام	٤٧,٧
مرة كل عامين	١٥,٩
مرة كل أربعة أعوام	٦,٨
لم أذهب إطلاقاً منذ أن جئت للعمل هنا	١٨,١

المصدر: المصدر نفسه.

٣ ـ أخيراً تأتي ملكية العقار كمتغير يفرض على الجماعات المهاجرة، وليس بالضرورة، استمرار شكل من أشكال الاتصال بدول المنشأ. فكما نعرف إن أحد أسباب الهجرة ـ على مستوى الفرد على الأقل ـ هو تأمين المسكن اللائق، وهذا لا يأتي إلا عن طريق الانتقال والعمل في الدول النفطية، إذا أكدت غالبية مفردات العينة (٦١,٨ بالمئة) أنها تملك عقاراً في دول المنشأ وأنه في الغالبية عبارة عن مسكن خاص (٥٥,٥ المئة)، أو شقة (٤٤,٤ بالمئة) أو بيت حديث (فيلا) (١٤,٨ بالمئة). أما من تملكت عقاراً استثمارياً فلم تتجاوز ٣٢,٣ بالمئة، تركزت في ملكية أرض زراعية (١١,١ بالمئة) أو أرض زراعية وعقار للتأجير (٢٢,٢ بالمئة) (انظر الجدول رقم (٥ ـ ٧)). وفي الغالب فإن العقار المملوك إما تم شراؤه قبل عملية الانتقال والعمل في الخليج (٢٩,٦ بالمئة) أو بعد عملية الانتقال والعمل في المنطقة (٢٧ بالمئة)، أو أنه عبارة عن إرث (٢٥,٩ بالمئة) (انظر الجدول رقم (٥ ـ ٨)). بشكل عام، فإن نتائج الدراسة تؤكد مرة أخرى أن العقار المملوك لغالبية مفردات عينة الدراسة (٥٥,٥ بالمئة) ليست له علاقة بعملية الهجرة إلى المنطقة، أو على الأقل لم تكن عاملاً حاسماً في امتلاكه. والبعض كان لعامل الهجرة السبب في بنائه للأرض المملوكة.

الجدول رقم (٥ ـ ٧)
نوعية العقار المملوك (نسبة مئوية)

شقة	٤٤,٤
بيت حديث (فيلا)	١٤,٨
أرض زراعية	١١,١
عقار للتأجير	٢٢,٢
أرض غير مزروعة	٧,٤

المصدر: المصدر نفسه.

الجدول رقم (٥ ـ ٨)
فترة وطريقة امتلاك العقار (نسبة مئوية)

تم شراء العقار قبل الانتقال والعمل هنا	٣٩,٦
تم شراء العقار بعد الانتقال والعمل هنا	٢٧
العقار عبارة عن إرث	٢٥,٩
تم شراء العقار على مرحلتين قبل وأثناء الهجرة	٧,٤

المصدر: المصدر نفسه.

خامساً: المشكل الاجتماعي

لا تقف مشكلات العمالة المهاجرة، العربية منها وغير العربية، عند الحد الذي ناقشنا، وإنما تمتد لتشمل مشكلات أخرى ليست لها علاقة باختلافاتها الإثنية أو الدينية أو المذهبية، بقدر ما هي انعكاس للتوزيع التدرجي (الهيراركي) لبناء القوة في المجتمع. هذا التوزيع تبدو أضعف حلقاته في مجتمع الوافدين، والذين قد يتفاوتون هم الآخرون من حيث توزيع القوة في أوساطهم وفق تباين المهنة واختلاف الجنسية. ويأتي العرب في الوسط بين الآسيويين والأوروبيين، إلا أنهم كذلك يتباينون من حيث نصيبهم من القوة، باختلاف مواقع الثقل لدولهم في الميزان السياسي العربي، وكذا موقعهم في الهيكل الوظيفي للدولة في دول الاستقبال.

سادساً: العلاقات الاجتماعية

يمكن تشبيه مجتمع الوافدين في الخليج بأنه «مجتمع الغيتو» من حيث العلاقات الاجتماعية التي تربط هذه الجماعات بعضها ببعض، وكذلك من حيث مكان السكن، وربما نوعيته أحياناً. فالعلاقات الاجتماعية للمهاجر العربي تنسج في ضوء أربعة محددات أساسية هي: الجنسية، والقرابة، والمهنة، والدين. فالجماعات المصرية تنسج علاقاتها في إطار الدائرة المصرية، وكذلك الفلسطينية والعراقية والسورية... الخ، إلا أنها داخل كل جماعة، تحدد وفق معطيات القرابة والمهنة والدين.

فالقرابة تأتي أولاً من حيث إنها تلبي حاجة الفرد للانتماء، وكذلك تلبي بعضاً من حاجاته المعيشية الأخرى، كما أنها تساعده في حل بعض من مشكلاته الحياتية: كالسكن والزواج والمرض وقضاء بعض الحاجات الأخرى، وهذا المتغير أقرب إلى أن يكون متمثلاً في أوساط الجماعات الفلسطينية التي نزحت إلى المنطقة منذ الخمسينيات أو مطلع الستينيات، وبالتحديد في السعودية وقطر الإمارات العربية المتحدة، والتي قطنت في أماكن محددة من دول الاستقبال. وقد كان للفلسطينيين في الكويت قبل الغزو العراقي مناطق سكناهم شبه المغلق عليهم كحولي والنقرة، إلا أنها، ولأسباب سبق أن ناقشناها في مواقع أخرى من هذا الكتاب، خلت منهم هذه المناطق التي تحولت إلى أماكن سكن للوافدين العرب الآخرين كالمصريين والسوريين وبعض

الآسيويين. ومن خلال استطلاع آراء المبحوثين، وجدنا أن نسبة كبيرة من المبحوثين وبالتحديد في أوساط الجماعات الفلسطينية والمصرية (٤٧,٧ بالمئة)، لديها أقارب يقطنون منطقة سكن واحدة، وأنهم يقومون بزيارات متبادلة بشكل دائم (٦١,٩ بالمئة) (انظر الجدولين رقمي (٥ ـ ٩) و(٥ ـ ١٠))، إلا أنهم مع ذلك، في حالة الأزمات وطلب المساعدة، يفضلون الاعتماد على الذات أولاً (٥ بالمئة) ثم اللجوء إلى الأصدقاء من الجماعة المهاجرة نفسها (٢٥ بالمئة)، والأهل (٩ بالمئة) (انظر الجدول رقم (٥ ـ ١١)). وتأتي المهنة من حيث الأهمية كعامل مؤثر في إقامة التقسيمات العمودية داخل مجتمع الوافدين، إذ إنها تحدد الدخل وتالياً حجم القوة داخل المجتمع الوافد من ناحية، والمجتمع المحلي من ناحية أخرى. ويساهم هذا العامل من حيث العمل في مؤسسة واحدة أو الخضوع لظروف العمل نفسها، في إقامة شكل من أشكال العلاقة بين أفراد من جماعة عربية وافدة وأخرى. وأخيراً، فإن عامل الدين برز مؤخراً مع بروز ظاهرة العصبيات القبلية والدينية في المنطقة العربية، حيث تذهب الجماعات الدينية المعنية (كالمسيحية مقابل المسلمة) في نسج علاقاتها في ضوء إطارها المرجعي المباشر: الدين أو الطائفة داخل الجماعة القطرية، وقد يمتد ليشمل الجماعات الفرعية المباشرة في الجماعات القطرية الأخرى، قبل أن ينتقل إلى أفراد الجماعة القطرية ذاتها.

الجدول رقم (٥ ـ ٩)
هل لك أقارب في المنطقة التي تعمل فيها؟ (نسبة مئوية)

لي أقارب	٤٧,٧
ليس لي أقارب	٥٢,٢

المصدر: المصدر نفسه.

الجدول رقم (٥ ـ ١٠)
هل تزور أقاربك؟ (نسبة مئوية)

أزورهم بشكل دائم	٦١,٩
أزورهم أحياناً	٢٣,٨
أزورهم في المناسبات	٩,٥
أزورهم أحياناً وفي المناسبات	٤,٧

المصدر: المصدر نفسه.

الجدول رقم (٥ ـ ١١)
حالة طلب المساعدة: كيف تدبر أمورك؟ (نسبة مئوية)

ألجأ إلى أقاربي لطلب المساعدة	٩
ألجأ إلى أصدقائي من الجنسية نفسها	٢٥
ألجأ إلى الجيران	٤,٥
أقوم بتدبير أموري	٥٠
ألجأ إلى أقاربي أحياناً وأتدبر أموري بنفسي	١١,٢

المصدر: المصدر نفسه.

وعموماً، تتسم العلاقة بين بعض الجماعات العربية المهاجرة بعضها ببعض، وبفعل متغيرات عديدة ذاتية خاصة بكل جماعة على حدة، وأخرى فاعلة في الوسط الاجتماعي ـ الاقتصادي المعاش، إذا جاز لنا القول بقدر من «عدم الود» غير المعلن، خصوصاً بين المجتمع المصري والمجتمع الفلسطيني المهاجر، أو بصورة أقل بين المجتمع السوري واللبناني أو بين أهل المشرق وأهل المغرب العربي، وعلى الرغم من أن البعض حاول أن يفسر ذلك في ضوء الاختلافات الثقافية والمنافسة(٨)، إلا أننا مع ذلك نضيف فنقول إن مثل هذه الاتجاهات غير الصحية، كما هي الاتجاهات العصبوية الأخرى، على رغم أنها قد تكون مؤشراً لتنافس أو صراع على توزيع القوة، ولا يمكن أن تفسر بعيداً عن التحولات التي أصابت المجتمع العربي بشكل عام، والتي عززت بالتالي الكثير من عصبياته الدينية والقبلية والإقليمية، وأن مثل هذا التنافس يمتد ليشمل كذلك الجماعات الوافدة غير العربية؛ الهندية والباكستانية، والتي يسيطر بعضها على قطاعات ومؤسسات اقتصادية في القطاع الخاص، وقد يمتد أحياناً إلى القطاع الحكومي.

سابعاً: مشكل تعليم الأبناء

تتميز الأسرة العربية المهاجرة عن خلافها بأنها أسرة نووية. فظروف الهجرة وكذا ظروف السكن والإقامة في دول الاستقبال تدفع إلى تشكل نمط

(٨) هناك الكثير من الشواهد على ذلك، مثل اقتصار عملية التوظيف في بعض المؤسسات الاقتصادية؛ الحكومية أو الخاصة على إحدى الجماعات الوافدة الأكثر قوة ونفوذاً داخل المؤسسة، كالمصرية أو الفلسطينية/الأردنية أو الهندية أو الباكستانية أو تكاد تحتكر بعض هذه الجنسيات عمليات التوظيف في بضع مؤسسات القطاع الخاص ولربما بعض المؤسسات الحكومية ذات الوضعية الخاصة وربما المهمة.

الأسرة الممتدة في أوساط مجتمع الوافدين. فمعظم هؤلاء (٥٦,٧ بالمئة) تزوج في دول المنشأ (مقابل ٤٣,٢ بالمئة تزوج في دول الاستقبال). أما من لديهم أطفال من هؤلاء (٨٩,٥ بالمئة) فإن عدد أطفالهم يتراوح بين طفل واحد (٢٣,٥ بالمئة) أو طفلين اثنين (٣٢,٣ بالمئة) أو ثلاثة أطفال (١٧,٦ بالمئة) (انظر الجدول رقم (٥ ـ ١٢)). وهؤلاء الأطفال تم إنجابهم في دول المنشأ (٤٤,١ بالمئة) مقابل ٣٨,٢ بالمئة من العينة المبحوثة قد أجابوا أن أطفالهم قد تم إنجابهم في دول الاستقبال، أو في كلا القطرين (١٣,٦ بالمئة). بمعنى آخر، فإن ظروف العمل والإقامة في أقطار الخليج العربي، بقدر ما أتاحت من فرص لزواج المهاجر، صاغت نمط الأسرة الوافدة في ضوء المتغيرات الجديدة لدول الاستقبال.

الجدول رقم (٥ ـ ١٢)
عدد أطفال المهاجرين العرب (نسبة مئوية)

طفل واحد	٢٣,٥
طفلان	٣٢,٣
ثلاثة أطفال	١٧,٦
أربعة أطفال	٨,٨
خمسة أطفال فأكثر	١٧,٦

المصدر: المصدر نفسه.

لا يعتبر تعليم الأبناء مشكلاً لكل الجماعات العربية المهاجرة في منطقة الخليج العربي، إذ يختلف هذا المشكل في وجوده وفي حدته، باختلاف الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمهاجر، وكذلك مجتمع الاستقبال والمرحلة التعليمية. فحين نجد أن معظم أقطار المنطقة تتبنى تشريعات قد تكون مرنة من حيث قبول الوافدين العرب في مؤسساته التعليمية الرسمية، في المرحلة الممتدة من الابتدائي حتى الثانوي، فإن هذه الدول اشترطت نسباً معينة لهم في المرحلة الجامعية، وحجبت عنهم المرحلة السابقة للمرحلة الابتدائية. أما الكويت وقطر وبعض الدول الخليجية الأخرى، فقد تبنت مجموعة من الإجراءات التي قد يكون هدفها المباشر دفع الجماعات العربية المهاجرة لأن تتحمل جزءاً من نفقات تعليم أبنائها، إذ تشترط السلطات الرسمية ألا يزيد عدد المقبولين من

غير الكويتيين العرب على ١٠ بالمئة من إجمالي المقبولين في المرحلة الممتدة من الابتدائي حتى الثانوي. وتتشدد في شروط القبول في المرحلة الجامعية، إذ إضافة إلى أنها تشترط عليهم تقديرات نجاح عالية قد تصل إلى أعلى من ٩٠ بالمئة تحدد نسبة القبول بألا تتجاوز ٥ بالمئة من إجمالي عدد المقبولين سنوياً في جامعة الكويت. إضافة إلى لذلك، فإن شروط القبول في المعاهد والكليات التكنولوجية في عموم المنطقة تقصر العملية التعليمية فيها على حاملي الجنسية المحلية أو المرسلين من الدول الخليجية الأخرى.

ومن الحق القول ان تشدد إجراءات قبول أبناء المهاجرين العرب في العملية التعليمية الرسمية في أقطار المنطقة لم يصل إلى واقع التنفيذ إلا في بعض الحالات والسنوات الأخيرة. إلا أن تقلص حجم المجتمع العربي لصالح وزيادة حجم المجتمع الأجنبي (غير العربي) في الكويت منذ التسعينيات حتى الآن قد ساعد كثيراً في تقليص حجم وعدد الوافدين العرب الدارسين في المدارس الكويتية الرسمية. كما اتجهت بعض الدول الخليجية الأخرى كقطر إلى فرض رسوم غير مباشرة مثل أجرة المواصلات ورسوم الكتب على الداخلين من أبناء العرب في مدارسها الحكومية. وقد امتدت هذه الرسوم في السنوات الثلاث الأخيرة من التسعينيات لتشمل الخدمات الصحية، التي صار الحصول عليها، خصوصاً التخصصية منها في بعض أقطار المنطقة للوافدين العرب كما الأجانب، ذات تكلفة مالية قد لا يطيقون تحملها. وضع كهذا دفع هؤلاء للدخول في مدارس التعليم الخاص التي تفتقر إلى الكثير من مستلزمات العملية التعليمية، على رغم أن لها بعضاً من الدعم المالي الرسمي والأهلي، مما أثر تالياً في «الاستقرار التعليمي» لأبناء المهاجرين العرب، وفي دخولهم المبكر في سوق العمل في المهن الدنيا من الفئة الوسطى كاللحامة والنجارة والسباكة... الخ. وزيادة معدلات جناح الأحداث في أوساطهم.

ولم تبرز إجابات المبحوثين (٩٦,١ بالمئة من عينة الدراسة) أنهم يواجهون حقاً مشكلة من حيث تعليم أبنائهم، باستثناء ما نسبته ٧,١ بالمئة من العينة الكويتية (أي عينة الوافدين العرب في الكويت)، أجابت أن أبناءها الذين في سن الدراسة هم خارج العملية التعليمية. وأخيراً، فإن من المهم القول إن مشكلة تعليم أبناء المهاجرين قد تكون أكثر بروزاً لدى بعض الفئات الفنية الوسطى والدنيا والعمالة غير الماهرة، منها في الجماعات العليا والعليا الوسطى، التي إضافة إلى قدرتها المالية على تحمل نفقات تعليم أبنائها في

المدارس الخاصة ذات الطراز الأوروبي، فإن أحد الامتيازات المقدمة لها، وخصوصاً تلك العاملة منها في القطاع الرسمي، هو عدم خضوع أبنائها لإجراءات القبول المطبقة على أبناء الفئات المهنية الأخرى من غير العاملة في القطاع الرسمي. ونتيجة لوقف الزيادة في حجم الإنفاق على التعليم في الموازنات العامة للدول الخليجية، فإنه من المتوقع أن تشهد السنوات المقبلة تشدداً واضحاً تجاه تعليم أبناء الوافدين العرب في تلك الأقطار التي يشكل فيها المهاجرون العرب قطاعاً كبيراً من الإجمالي العام للجسم السكاني.

خاتمة: مشهد قد لا يتحقق

وخلاصة القول إن دول المنطقة سواء واجهت تقلصاً حاداً أو معتدلاً في دخولها النفطية، أو اتجهت نحو توطين العمل في قطاعها الرسمي وبعض الخاص، وعلى رغم بروز مشكلة البطالة في أوساط المحليين من السكان، فإن الحاجة إلى العمل الوافد ستبقى قائمة لأمد ليس بقصير وفي قطاعات محددة اقتصادية (كالصناعة) واجتماعية (كالخدمات الشخصية) وفي المستويات المهنية الدنيا، وفي قطاع كبير من المهن الوسطى، وبنسبة مهمة في المهن الفنية العليا. وكما يبدو لي، فإن الخيار الأخير هو الأكثر اقتراباً إلى الواقع. فالعمالة الوافدة بشكل عام، ونتيجة لدورها الاقتصادي والاجتماعي المتعاظم، ستبقى تشكل عنصراً أساسياً من مدخلات التنمية السائدة وأنماط الإنتاج، وقد لا يكون من المغالاة القول إن هذه الأنماط قد تشكلت في ضوء سيادتها ـ أي العمالة الوافدة ـ أكثر مما تشكلت في ضوء إمكانية سيادة قوة العمل المحلية. من ناحية أخرى فعلى الرغم من الاتجاه الذي يؤكده بعض العمال الوافدين عن رغبتهم في العودة إلى دول المنشأ (٧٢,٧ بالمئة)، إلا أن الكثيرين من هؤلاء قد لا يجدون العودة قراراً مناسباً، على رغم الكثير من الصعاب والمشكلات.

الفصـــل الســادس

العمالة الأجنبية ومعضلة البحث عن البديل:
خلاصــة الختـام

مثلت حركة انتقال البشر داخل أرجاء الوطن العربي، وبينه وبين العالم الخارجي، ظاهرة قديمة، تمتد في ذلك إلى قدم الاستيطان الأول في هذه المنطقة. ونجم عن هذه الحركة انتقال تجمعات بشرية كبيرة من الجزيرة العربية إلى بقاع الأرض المجاورة، أو تلك البعيدة، استقرت في مواضع جديدة، معمقة بالتالي وحدة الوطن ومعززة تمازجه البشري في إطار وحدة العقيدة واللغة[1]. ومن المعروف تاريخياً، أن الكثير من إمارات منطقة الخليج قد تشكلت بفعل عمليات انتقال الجماعات الباحثة عن الاستقرار أو البحث عن الرزق في هذه المنطقة من المناطق المتاخمة له، أو من شبه القارة الهندية وافريقيا. وقد مثل مشكل العمل الأجنبي في الخليج منذ السبعينيات موضوعاً للبحث والدراسة. وعلى رغم الكثرة الكثيرة من الدراسات التي تناولت موضوع العمالة الأجنبية في الخليج العربي، سواء أكانت تلك بأقلام عربية أم محلية، إلا أنها - أي هذه الدراسات - بدت في بعضها الغالب، متبنية للاتجاه القائل بسلبية العمل الأجنبي وآثاره المدمرة في المجتمع الخليجي ثقافياً واجتماعياً وسياسياً، وربما عسكرياً، حتى بدا العمل الأجنبي في بعض هذه الدراسات الفزاعة التي يخيف بها هؤلاء العامة من المجتمع الخليجي، كما هي أنظمته السياسية، على رغم اعتقادنا مع ذلك أن بعضاً من هذه المخاوف لها ما يبررها.

وقد جاءت هذه الكتابات لتضع المنطقة في عمومها في مستوى واحد من حيث حجم الجسم السكاني الأجنبي فيه مقارنة بالجسم السكاني المحلي أو العربي، أو بحجم تغلغله في النشاط الاقتصادي وفي نسيج المجتمع وبنيته

---

(١) نادر فرجاني، **رُحّل في أرض العرب: عن الهجرة للعمل في الوطن العربي**، سلسلة الثقافة القومية؛ ١٣ (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٧)، ص ٢٢.

الاجتماعية. لقد استوت في ذلك الكويت والعربية السعودية ذات الأكثرية العربية الوافدة، مع قطر والإمارات ذات الأكثرية الآسيوية الوافدة. كما استوت في ذلك عُمان والبحرين والإمارات العربية المتحدة وقطر ذات التقليد في تفضيل العمل الآسيوي على غيره مع الكويت والعربية السعودية ذات التقليد في تفضيل العمل العربي على غيره. إلا أنها، أي دول الخليج العربي، قد تساوت ـ بالطبع ـ في الفترة الأخيرة، ولأسباب قد جئنا على ذكرها سابقاً في الإكثار من استقدام العمل الآسيوي، سواء أكان ذلك من منابعه التقليدية في شبه القارة الهندية أم منابعه الجديدة في تايلاند والفيليبين وبورما واندونيسيا وغيرها.

لقد بدا الجسم السكاني الأجنبي في بعض هذه الكتابات «مدنساً لهذه المجتمعات» و«أحد أسباب انتشار الجريمة» و«الأمراض المعدية التي لم تخبرها المنطقة من قبل مثل الجذام والسل والزهري»(٢)، وكذلك «أحد أسباب انحلال القيم» أو أنها ـ أي العمالة الأجنبية ـ «قنبلة اجتماعية موقوتة تنتظر الانفجار»، أو أنها في طريقة ارتدائها للباسها لا تحترم الذوق العام، حيث كتبت إحدى الصحفيات في الإمارات معلقة على طريقة ارتداء العامل الآسيوي «الوزار»(٣) باعتبارها صفعة قوية موجهة إلى العادات والتقاليد التي درج عليها المواطن: «فالوزار الذي يرتديه العامل [الآسيوي]ويلف به جسده، مصنوع من قماش شفاف لا يستر ما تحته ويكاد أن يكشف عن العورات، خاصة وانه كثيراً ما يسقط من على جسد العامل لأمر أو لآخر، فيتثاقل الأخير وهو يعاود ربطه حوله مرة أخرى، وسط جموع المشترين في الأسواق بلا أي خجل»(٤).

كما اعتبرها ـ أي العمالة الأجنبية ـ أحد الأساتذة الجامعيين العرب أحد أهم أسباب انتشار الجريمة في المنطقة، وذلك في قوله التالي: «تدل كل المؤشرات على أن العامل المهم في انتشار المشكلات الاجتماعية، كالجريمة والسرقة وحوادث القتل وتعاطي المخدرات والمشروبات الكحولية وانحراف الأحداث، هو وفود العمالة الأجنبية التي ربما كان بينهم الكثير ممن امتهنوا

(٢) انظر: جلال عبد الله معوض، «التحضر والهجرة العمالية في الأقطار العربية الخليجية،» **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**، السنة ١٣، العدد ٥١ (تموز/يوليو ١٩٨٧)، ص ٢٠٧.

(٣) الوزار: قطعة من القماش المزركش يلف به الرجل وسطه من الخصر حتى القدمين. .. وهو لباس شائع في أوساط بعض سكان منطقة الخليج واليمن وكذلك شبه القارة الهندية وبعض شرق آسيا.

(٤) الخليج (الشارقة)، ١٩/٦/١٩٩٤، ص ٦.

الجريمة في مناشئهم الأولى وحملوا بذورها إلى هذه المجتمعات»[٥].

ولا أدري إذا كانت الجريمة وشرب المسكرات أو تعاطي المخدرات والاتجار بها وغير ذلك لصيقة فقط بالعمل الأجنبي وبعيدة عن غيره من العمالة الوافدة، كل ذلك بسبب أصولها العرقية وانتمائها الجنوبي، أم أنها في ذلك تشمل المحليين كما الوافدين، العرب منهم والأجانب؟ ويلاحظ أنه في الوقت الذي ذهب فيه هذا البعض إلى الحديث عن جرائم الآسيويين والعرب من العمالة الوافدة، وكذا العمالة الدنيا من العمل الوافد، انتفى فيه الحديث عن جرائم أخطر وأكبر، مقترفوها من ذوي الياقات البيضاء من العمل المحلي، وربما العربي والأوروبي، تلك الجرائم التي يدخل جلها في مجال هدر المال العام وفي خلخلة تماسك نسيج المجتمع وعلاقاته.

وقد كتب أحد الصحافيين في إحدى المجلات المحلية في الإمارات العربية المتحدة قائلاً: «نرفض البحبوحة الاقتصادية والازدهار.. إذ ما كانا مرتبطين بالعمالة الأجنبية»، بل إنه يذهب في مقالته هذه إلى أبعد من ذلك حين يقول: «وإذا ما عنى الأمر أن نتأخر عن ركب الحضارة عشرات السنين فليكن... بدلاً من أن يتم ذلك بعمالة أجنبية...»[٦]. ولكن مثل هذا الطرح الذي في بعضه أقرب إلى العصبوية والتمييز العرقي منه إلى الموقف القومي المتعقل، هذا إذا كان في هذا الموقف ما يمت إلى القومية بشيء، يتناسى حقيقة أن العمل الأجنبي في إقرار الأخذ بوجوده، وكذا استمراريته، مرتبط بشبكة معقدة من المصالح تمثلها الجماعات المحلية كما الوافدة، وكذا مرتبط بحقيقة أن النشاط الاقتصادي ـ الاجتماعي في الكثير من مجتمعات المنطقة قد تشكل في ضوء سيادة العمل الأجنبي وتضخم مشاريع التنمية المتبناة، وبالتالي تضخم حاجات الأفراد والجماعات، أي بتعبير آخر، إن النشاط الاقتصادي وما يرتبط به من حاجات اجتماعية، وربما ثقافية وسياسية، قد تشكل في ضوء سيادة العمل الأجنبي حتى بات النشاط الاقتصادي في بعض أقطار المنطقة متمحوراً في جله حول العمل الأجنبي،

---

(٥) ناصر ثابت، «التحدي الاجتماعي أحد التحديات الحضارية والغزو الثقافي في دول الخليج العربي،» ورقة قدمت إلى: ندوة التحديات الحضارية والغزو الثقافي في دول الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ١٩٨٧، ص ٣٦٢.

(٦) انظر: **الشروق** (١٠ ـ ١٦ شباط/فبراير ١٩٩٤).

وربما تأتي استمرارية هذا النشاط، هي الأخرى، مرتبطة باستمرارية وجود العمل الأجنبي.

ولا تبدو هنا دعوات الاتجاه المتطرف بعض الشيء والداعية إلى التخلي الكلي عن العمل الأجنبي، وإنما كذلك دعوات الاتجاه المعتدل الداعي إلى إحداث شكل من أشكال التوازن السكاني في بعض أقطار المنطقة ذات الغالبية السكانية الأجنبية، قابلة للتحقق في المدى القريب، حيث إن مثل هذا الرأي، بالإضافة إلى كونه ليس له وقع مؤثر لدى متخذي القرار أو الجماعات المؤثرة فيه، غير قابل للتحقق كذلك لأسباب اقتصادية وأخرى سياسية. فاستمرارية بقاء العمل الأجنبي في بعض أقطار المنطقة لا تمثل استمرارية لمجمل النشاط الاقتصادي ـ الاجتماعي فحسب، وإنما تشكل استمرارية بقائه استمرارية لتدفق منافع اقتصادية لبعض أفراد الجماعات الطارئة والطفيلية الحديثة التكوين في المجتمع الخليجي كما بعض النخب الأخرى، حيث لم تعد عملية استقدام العمل الأجنبي خاضعة لمتطلبات السوق، بقدر ما تمثل ـ وذلك بالاتجار فيها ـ مصدر رزق وفيراً للفيف غير عادي ومؤثر من المجتمع المحلي، كما الوافد، وحيث لم تفلح في الحد من نشاطهم هذه القرارات والإجراءات الوزارية «المنظمة والضابطة لعمل السوق»، أو كلمات «الوعيد» التي يصدرها بعض موظفي الجهاز الرسمي في بعض الأحايين.

فمتوسط سعر رخصة عمل العامل/الموظف في عموم المنطقة تصل إلى حوالى ٢٠٠٠ دولار، إلا أنها قد ترتفع في بعض المناطق في الخليج لتصل إلى مبالغ مرتفعة جداً. فكفالة الفلسطيني أو العراقي المقيم في الكويت قد تكلفه ما بين ٦٠٠٠ إلى ٧٠٠٠ دولار، في حين أنها تقل في حالة الآسيوي لتصل إلى حوالى ٢٥٠٠ دولار. وقد يقدم هذا المبلغ للكفيل عند تجديد الإقامة أو يدفع عوضاً منه مبلغ من المال بشكل شهري[٧]. وقد يصل دخل البعض من المتنفذين والمتعاملين من هذه التجارة إلى عشرات، بل مئات الآلاف من الدولارات سنوياً.

---

(٧) انظر مقابلة وزير العمل والشؤون الاجتماعية الإماراتي في: الشروق (٢ ـ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣)، والتي يشير فيها إلى تزايد الطلب على تأشيرات الدخول للعمل الآسيوي تحت كفالة أسماء شركات وهمية. انظر أيضاً: الحياة، ٦/٧/٢٠٠١، ص ٢.

والغريب في بعض دعاة التخلي الكلي عن العمل الأجنبي، أو بالتحديد، أصحاب دعوات الطرد هذه لدى لفيف من الصحفيين والكتاب العرب والمحليين، أنه في الوقت الذي يدفع هؤلاء باتجاه تفنيد القول المماثل لقولهم السابق في أوساط الصحافة اليمينية والنازية الغربية، والنافية للوجود العربي أو التركي في أوروبا الغربية، ويدعو - أي هذا اللفيف - إلى حماية حقوق المهاجرين العرب في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، ينكر هؤلاء على الجماعات المهاجرة من الآسيويين وغيرهم في منطقة الخليج العربي حقوقاً مماثلة، أو أقل منها، يفترض رعايتها، بل إن هذه الأقلام وبفعل سيطرتها على الصحافة العربية في منطقة الخليج تذهب أحياناً إلى محاولة إسكات ووصم أية أقلام تقول «إن للعمل الأجنبي حقوقاً إنسانية توجب رعايتها».

إن مثل هذه الكتابات - وغيرها - التي لا ترى في العمل الأجنبي إلا آثاره السلبية والمدمرة هي في الواقع إما أنها في بعضها مصابة بالضيق الفكري والنزعة الشوفينية، أو أنها بوعي أو من دون وعي، تطرق أبواب العمالة الأجنبية في الجوانب التي يسمح بها السياق السياسي والثقافي السائد[٨]، أو بالأحرى تطرق تلك الجوانب التي لا يرى هذا السياق ضرراً وأهمية من دراستها، غافلة أو متغافلة عن دراسة وبحث المتغيرات والعوامل والجوانب الأكثر أهمية في تشكيل الظاهرة/ المشكلة.

وتمتد هذه المخاوف المثارة لتشمل في ذلك ما يمكن تسميته بـ «الأمن القومي العربي الخليجي»، حيث ربط أحد الباحثين بينها - أي العمالة الآسيوية - وبين المخطط الامبريالي في المنطقة بقوله: «هل نستطيع أن نفصل بين المخطط الامبريالي في المنطقة ومصالحه الحيوية وبين الهجرة الأجنبية؟، من الصعب الفصل في ذلك، فهناك مؤشرات لا تقبل الشك على الارتباط بين الظاهرتين»[٩]. وعلى الرغم من إدراكنا أهمية هذا القول إلا أننا نضيف ونتساءل: هل كانت «الامبريالية الأوروبية» أو «الامبريالية الأمريكية» في

(٨) أحمد زايد، «نحو سوسيولوجيا نقدية لدراسة المشكلات الاجتماعية مع إشارة خاصة إلى مشكلة العمالة الوافدة في مجتمعات الخليج العربي،» **المستقبل العربي**، السنة ١٣، العدد ١٤٦ (نيسان/أبريل ١٩٩١)، ص ١١٨.

(٩) عبد المالك خلف التميمي، «الآثار السياسية للهجرة الأجنبية،» ورقة قدمت إلى: **العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي: بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط**، تحرير نادر فرجاني (بيروت: المركز، ١٩٨٣)، ص ٢٩١.

مقدمها الأخير بحاجة إلى عمالة أجنبية، أو بالتحديد، آسيوية، أم أنها قد جاءت، أو بالأحرى دعيت لأسباب كلنا نعرفها؟ ويذهب البعض بخياله إلى تصور مشاهد تلعب فيها «الامبريالية الغربية» بالتعاون مع الدول الآسيوية المصدرة للعمالة ومن خلال منابر المنظمات الدولية، كمنظمة العمل الدولية وغيرها، دوراً في إذابة الهوية القومية لمنطقة الخليج العربي، وذلك بزيادة وتيرة الهجرة الأجنبية إليها، ومطالبتها ـ المنظمات والدول الأجنبية ـ بإعطاء المهاجرين الآسيويين الحقوق السياسية بما فيها حق المواطنة[١٠]. وقد يكون لهذه المخاوف ما يبررها، ولكن حتى لا نقع في المحظور، ألا يجب أن نخضع تدفق العمل لقدر من الضابط المبني على حاجة السوق كما هو المبني على المصالح الأمنية والسياسية؟ فمن بيده محكم تدفق العمل الأجنبي، السلطات المحلية أم السلطات عبر القطرية؟

وقد حدد أحد الباحثين مؤخراً هذه المخاوف السياسية في تلك المخاطر التي تشكل تهديداً لجوهر الدولة والمجتمع، ممثلة في ما يلي:

١ ـ **خطر انتفاء الهوية**: فالتجمعات الأجنبية تشكل في واقع الأمر مجتمعات غير مرتبطة بالمحيط السياسي والاجتماعي القائمة فيه بقدر ما هي مرتبطة بمجتمعاتها الكبيرة هناك في الهند وباكستان وإيران وتايلاند وغيرها من الدول. فهي بذلك، ونتيجة لعمليات العزل الاجتماعي وطريقة الاستقدام، تحولت من تجمعات مهاجرة إلى مجتمعات مصغرة (Communities) في دول الاستقبال تابعة لمجتمعاتها الأصلية، بكل عاداتها وتقاليدها ولغتها وثقافتها وتحويلاتها المالية.

٢ ـ **خطر القطبية الدولية على الدولة**: فالدعوة للرأسملة واللّبرلة، وباختصار العولمة التي تقودها الولايات المتحدة الأمريكية ومنظماتها الدولية، وبفعل قدراتها الضغطية، ستجد طريقها ولو بعد حين إلى الدول الخليجية. وهنا ستكون الدول الخليجية مجبرة على إعطاء الأكثرية الآسيوية أو غيرها حقوق المواطنة والحقوق السياسية التي قد تعرض سلامة الدولة والمجتمع بسكانه الأصليين للخطر[١١].

---

(١٠) انظر تعليق عبد الله غلوم في الملتقى الاجتماعي الثقافي الثالث للجمعيات والروابط الاجتماعية في الخليج، في: **الشروق** (١٠ ـ ١٦ شباط/فبراير ١٩٩٤).

(١١) تركي الحمد، التركيبة السكانية في دول مجلس التعاون الخليجي: **ملاحظات أولية حول المخاطر والحلول** (الكويت: منتدى التنمية، ١٩٩٤)، ص ٤ ـ ١١.

ومع ذلك، هناك من يعتقد، من اقتصاديي المنطقة، كعبد الله المعجل «أن قضية توطين العمالة الأجنبية هو مطلب شرعي يجب النظر إليه بموضوعية مجردة وجدية خاصة... وأن هناك تجارب سابقة في بعض أقطار المنطقة تشير إلى تمكن الأشخاص الذين استحقوا بالفعل حق المواطنة من الاندماج في المجتمع وأصبحوا جزءاً (مؤثراً وفاعلاً) فيه...»(١٢). أما في ما يتعلق بفرض قيم الديمقراطية، فإننا يجب ألا ننسى حقيقة أن هناك رفضاً لمحاولة الكونية الثقافية تعميم قيم الديمقراطية على الطريقة الغربية، جنباً إلى جنب مع آليات السوق الرأسمالي، وهو المبدأ الذي تقوده الصين مع لفيف من الدول الآسيوية وأكثر الدول العربية قرباً من الولايات المتحدة الأمريكية ومنظومتها الغربية. وبالمقابل، فإن هناك اتجاهاً جله من أرباب العمل يعتقد أن للعمل الأجنبي الكثير من المنافع، إذا ما قورنت بالمثالب. وقد علق على ذلك مدير غرفة تجارة وصناعة دبي، قائلاً: «كثر الحديث عن التركيبة السكانية في مجتمع الإمارات، وعن العمالة الوافدة بالدولة (الإمارات) وتأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية والسياسية، ولكنني أرى أن الاعتماد على العمالة الوافدة حتمي. إذا ما قورنت إيجابيات تواجد العمالة الوافدة بالدولة بالسلبيات الناتجة عنها، نجد أن الإيجابيات أكثر نظراً لما تساهم به العمالة الوافدة من جهد في بناء اقتصاد الإمارات بشكل عام»(١٣).

وعلى رغم اعتقادنا في أن الكثير من الكتابات عن الآثار السياسية وغيرها للعمل الآسيوي قد أعطت صورة غير واقعية للحدث السياسي الممكن حدوثه، إلا أنها في واقع الحال، كما هي في غيرها من المخاوف الاجتماعية والثقافية، تمثل تخوف هؤلاء من الابتلاع السياسي ورهبة قيام مجتمع الكانتونات العرقية، كما تمثل هذه الكتابات كذلك دعوة/ دعوات إلى الحل، لكن تعوزها الإرادة السياسية. ومع ذلك فإننا نذهب إلى القول إن العمل الأجنبي، وبفعل محورية دوره الاقتصادي، وكذلك تمفصله في نسيج المجتمع وعلاقاته، ولربما لأهمية دوره الاقتصادي، هو باق لفترة قد تطول من الزمن، على الرغم مما نسمعه من صيحات رسمية أحياناً، وأهلية أحياناً أخرى، تدعو إلى توطين

---

(١٢) الأيام (البحرين)، ٢٨/ ٦/ ١٩٩٤، ص ١٠.

(١٣) الإمارات العربية المتحدة، جمعية الاجتماعيين، **حوارات حول العمالة الوافدة في الإمارات** (الشارقة: الجمعية، ١٩٩٢)، ص ١٢.

العمل في بعض قطاعاته أو تبني نظام الحصص في الإحلال التدريجي في القطاع العام كما الخاص.

وعلى رغم العجز الطارئ على موازنات هذه الدول والذي هو بفعل الانخفاض الكبير في أسعار النفط في أواخر القرن الماضي، وعلى رغم بروز ظاهرة البطالة في أوساط العمل المحلي بكل ما تحمله من مصاحبات اجتماعية وسياسية على بعض أقطار المنطقة، وعلى رغم بروز البطالة في أوساط العمل الأجنبي في مستوياته الدنيا، فالجسم السكاني الأجنبي ما زال ممسكاً بالنشاط الاقتصادي بفعل سيطرته على سوق العمل، حيث تقدر مساهمة العمل الأجنبي في سوق العمل الخليجي بما نسبته ٧٢ بالمئة، في حين لا يسهم العمل المحلي إلا بما نسبته ٢٨ بالمئة من الإجمالي العام لقوة العمل في الخليج. كما أنه يمسك بأوصال القطاع الخاص. فالعمل الأجنبي يمثل في عموم المنطقة ما نسبته ٩٥ بالمئة من قوة العمل في القطاع الخاص، وقد تقل بعض الشيء في حالة البحرين لتصل إلى ما فوق ٦٠ بالمئة، إلا أنها ترتفع في عموم المنطقة إلى ما فوق ٩٥ بالمئة.

وبالمثل، ففي حين ترتفع المساهمة الاقتصادية للسكان الوافدين إلى ٧٤,٠١ بالمئة، من مجموع السكان الوافدين، يصل معدل المساهمة الاقتصادية للسكان المحليين إلى ٢١,٤ بالمئة من مجموع السكان المحليين (انظر الجداول أرقام (٦ ـ ١) إلى (٦ ـ ٤)). ويعكس انخفاض حجم مساهمة السكان المحليين في النشاط الاقتصادي خللاً ذا طبيعة علائقية بالنظام الاجتماعي السائد والمحد من المشاركة الأكبر لأفراده في العمل الاقتصادي، ويعكس كذلك عجزاً في استغلال الموارد البشرية. وتمثل ظواهر العطالة الإرادية للمرأة، كما هي البطالة المقنعة والسافرة، خللاً في هيكل المجتمع ومسار التنمية فيه.

الجدول رقم (٦ ـ ١)
السكان والقوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي عام ١٩٩٢

	مواطنون	النسبة المئوية	وافدون	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية
السكان	١٠,٦٤٥,٥٤٢	٥٩,٥	٧,٢٢٥,٢٠٦	٤٠,٥	١٧,٨٧٠,٧٤٨	١٠٠
القوى العاملة	٢,٢٨٦,٤٥٤	٢٨	٥,٣٤٧,٨٩٩	٧٢	٧,٦٣٤,٣٥٣	١٠٠

المصدر: Birks, Sinclair and Associates Ltd., «G.C.C. Marlet Report, 1992,» p. 20.

الجدول رقم (٦ ـ ٢)
إجمالي حجم القوى العاملة والسكان
في دول مجلس التعاون الخليجي عام ١٩٩٢

البلدان	السكان	حجم القوى العاملة	معدل مساهمة السكان في القوى العاملة (بالمئة)
البحرين	٥٠٨,٠٣٧	٢٢٦,٤٤٨	٤٤,٥
الكويت	١,٣٧٨,٩٤٧	٦٥٠,٥١٥	٤٧,١
عمان	٢,٠١٧,٥٩١	٧٥٣,٠٠٠	٣٧,٣
العربية السعودية	١٢,٢٥٩,٠٨٠	٤,٨٩٨,٨٩٠	٣٩,٩
قطر	٤١٣,٠٩٠	٢٣٥,٠٠٠	٥٦,٨
الإمارات العربية المتحدة	١,٨٢٥,٠٠٣	٨٦٩,٨٠٠	٤٧,٦

ملاحظات:

ـ أرقام البحرين محتسبة من: تعداد السكان لعام ١٩٩١ حيث من المتوقع أن يصل عدد سكان البحرين مع مطلع الألفية الثالثة (٢٠٠١) إلى حوالى ٦٦٦ ألفاً وأن يتجاوز حجم القوى العاملة بعض الشيء ٢٩٠ ألفاً جلهم من العمالة الوافدة.

ـ أرقام عمان محتسبة من: تعداد السكان لعام ١٩٩٣.

ـ أرقام الكويت محتسبة من: محمد علي الرمضان، **مواضع تحدي خصائص المجتمع السكاني في الكويت** (الكويت: منتدى التنمية، ١٩٩٤)، ص ١٦. وتشير التقديرات إلى أن حجم سكان الكويت قد اقترب من المليونين نسمة جلهم (٦٠ بالمئة ـ ٧٠ بالمئة) من الوافدين.

ـ أرقام قطر مبنية على نتائج إحصاء عام ١٩٨٦.

ـ يشير الإحصاء السكاني للعربية السعودية لعام ١٩٩٤، إلى أن عدد السكان هو حوالى ١٧ مليون نسمة.

ـ يقدر عدد سكان الإمارات العربية المتحدة بحوالى ٢,٥ مليون نسمة، حوالى ٨٠ إلى ٨٥ بالمئة منهم وافدون حتى عام ٢٠٠٠.

المصدر: المصدر نفسه.

الجدول رقم (٦ ـ ٣)
الناشطون اقتصادياً من السكان الوطنيين عام ١٩٩٢

	البحرين	الكويت	عُمان	قطر	السعودية	الإمارات العربية المتحدة	المجموع
السكان	٣٢٣,٣٠٥	٦٣٤,٣٠٦	١,٤٨٠,٥٣١	١٤١,٠٠٠	٨,٠٦٦,٤٠٠	٥٣١,٠٠٠	١١,١٧٦,٥٤٢
القوى العاملة	٩٠,٦٦٢	١٤٤,٦٠٢	٢٩٨,٠٠٠	٣٥,٧٠٠	١,٦٢٤,٤٨٠	٩٣,٠٠٠	٢,٢٨٦,٤٤٤
معدل المساهمة (بالمئة)	٢٨	٢٢,٧	٢٠,١	٢٥,٣	٢٠,١	١٧,٥	٢١,٤

المصدر: المصدر نفسه.

الجدول رقم (٦ ـ ٤)
الناشطون اقتصادياً من السكان الأجانب عام ١٩٩٢

	البحرين	الكويت	عُمان	قطر	السعودية	الإمارات العربية المتحدة	المجموع
السكان	١٨٤,٧٣٢	٧٤٤,٦٤١	٥٣٧,٠٦٠	٢٧٢,٠٩٠	٤,١٩٢,٦٨٠	١,٢٩٤,٠٠٣	٧,٢٢٥,٢٠٦
القوى العاملة	١٣٥,٧٨٦	٩٥٥,٩٠٣	٤٥٥,٠٠٠	٢٠٠,٠٠	٣,٢٧٤,٤١٠	٧٧٦,٨٠٠	٥,٦١٧,٨٩٩
معدل المساهمة (بالمئة)	٧٣,٥	٦٧,٩	٨٤,٧	٧٣,٥	٧٨,١	٦٠,٠٣	٧٤,١

المصدر: المصدر نفسه.

وتشترك دول الخليج العربي في عمومها، من حيث كبر حجم المساهمة الأجنبية في قوة العمل، إذا ما قورنت بالسكان. فمثلاً على رغم انخفاض حجم العمل الأجنبي في الإجمالي العام للسكان في كل من البحرين (٣٦,٣ بالمئة)، والعربية السعودية (٣٤,٢ بالمئة)، وعمان (٢٦,٢ بالمئة)، إذا ما قورنت بكل من الكويت (٥٤ بالمئة)، وقطر (٦٥,٨)، والإمارات (٧٠,٩ بالمئة)، إلا أن مساهمته (العمل الأجنبي) في سوق العمل تبقى في عموم المنطقة كبيرة ومتعاظمة، حيث إنه يمثل ما نسبته ٥٩,٩ بالمئة من إجمالي قوة العمل في البحرين، وحوالى ٧٧,٧ بالمئة في الكويت، و٦٠,٤ بالمئة في عمان، و٦٦,٨ بالمئة في العربية السعودية، و٨٥ بالمئة في قطر، وحوالى ٨٩,٣ بالمئة في الإمارات العربية المتحدة في عام ١٩٩٢ (انظر الجدولين رقمي (٦ ـ ٣) و(٦ ـ ٤)). وبعد عقد من الزمان على صورة مطلع التسعينيات، فإن المسألة السكانية في المنطقة تكاد تراوح مكانها. فالأرقام المتوفرة لعام ٢٠٠٠، على رغم أنها

تحفل بانخفاض حجم الجسم السكاني الوافد في عموم المنطقة من ٤٠,٤ بالمئة للسكان عام ١٩٩٢ إلى ٣٦,٥ بالمئة عام ٢٠٠٠، إلا أن مساهمة العمل الوافد في الإجمالي العام للسكان لكل دول الخليج باستثناء العربية السعودية (٣١,١ بالمئة) قد ارتفع بعض الشيء. فهو قد ارتفع في حالة البحرين من ٣٦,٣ بالمئة إلى ٤٠,٧ بالمئة، والإمارات العربية المتحدة من ٧٠,٩ بالمئة إلى ٧٤,٣ بالمئة، وفي قطر من ٦٥,٨ بالمئة إلى ٧٩,٤ بالمئة، وفي عمان من ٢٦,٢ بالمئة إلى ٣١,٣ بالمئة والكويت من ٥٤ بالمئة إلى ٥٨,٥ بالمئة، أو ربما أكثر من ذلك بعض الشيء ليصل إلى ٦٥ بالمئة وفق التقديرات غير الرسمية، التي يحدوها الأمل في خلق حالة من التوازن السكاني الذي لم يستمر طويلاً بعيد الغزو العراقي للكويت (انظر الجدول رقم (٦ ـ ٥)).

ويعزز ذلك الأرقام الواردة في الجدولين رقمي (٦ ـ ٣) و(٦ ـ ٤)، حيث لا يتجاوز معدل المساهمة الاقتصادية للسكان المحليين في عموم المنطقة ٢٠ بالمئة، أعلاها في البحرين (٢٨ بالمئة) وأدناها في الإمارات (١٧,٥ بالمئة). وبالمقابل، يمثل معدل المساهمة الاقتصادية للعمالة الأجنبية ما قدره ٧٣,٣ بالمئة في عموم المنطقة،أعلاها في عُمان، حيث إن ٨٤,٧ بالمئة من الإجمالي العام للسكان الأجانب من النشطين اقتصادياً، ولا تتجاوز أرقام مطلع القرن الحادي والعشرين السنوات الثماني أو العشر الماضية، فالمرحلة الاقتصادية الصعبة التي مرت بها المنطقة خلال السنوات الثلاث أو الأربع الماضية نتيجة لانخفاض أسعار النفط، وكذا بروز مشكلة البطالة السافرة في أوساط السكان الوطنيين لم يدفعا باتجاه تقليص حجم العمل الأجنبي في السكان والقوى العاملة. كما أن الكويت التي كانت حالتها مع مطلع التسعينيات مهيأة لتحقيق قدر من التوازن في السكان والقوى العاملة لم تصمد كثيراً أمام تدفق العمل الأجنبي والحاجة إليه وارتزاق جماعات المصالح من خلاله إلا للسنوات الأولى من التسعينيات، ثم عادت لاحقة بالأخريات من الدول الخليجية حيث شكل العمل الأجنبي ما نسبته ٦٥ بالمئة في السكان، و٨٣ بالمئة في القوى العاملة وفق تقديرات عام ١٩٩٩.

الجدول رقم (٦ ـ ٥)
السكان في دول مجلس التعاون الخليجي (بالآلاف)

الدولة	٢٠٠٠			٢٠٠٥			٢٠١٠			٢٠١٥		
	مواطنون	مهاجرون	المجموع	مواطنون	مهاجرون	المجموع	مواطنون	مهاجرون	المجموع	مواطنون	مهاجرون	المجموع
الإمارات	٧٤٨,٠	٢,١٦٣	٢,٩١١,٠	٨٨٢	٢,٦٣٢,٠	٣,٥١٤	١,٠٤٨,٠	٣,٠٥١,٠	٤,٠٩٩	١,٢٤٦,٠	٣,٤٥٢,٠	٤,٦٩٨
البحرين	٤٣٠,٠	٢٩٦,٠	٧٢٦	٤٩٤	٣٤٨,٠	٨٤٢,٠	٥٦٣,٠	٣٩٣,٠	٩٥٦,٠	٦٣٩,٠	٤٣٥,٠	١,٠٧٤
الكويت	٨٢٩,٠	١,١٧٤,٠	٢,٠٠٣,٠	٩٦٧	١,٤٢٩,٠	٢,٣٩٦	١,١٠٩,٠	١,٦٥٦,٠	٢٧٦٥	١,٢٦٤,٠	١,٨٧٤,٠	٣,١٣٨
السعودية	١٦,٠٩٦	٧,٢٧٣,٠	٢٣,٣٦٩	١٩,١٨٠,٠	٩,٢٨٢	٢٨,٤٦٢	٢٢,٨٩٧,٠	١١,٠٢٤,٠	٣٣,٩٢١	٢٧,٢٦٤,٠	١٢,٦٥٧,٠	٣٩,٩٢١
عمان	١,٨٨٢,٠	٨٥٩,٠	٢,٧٤١,٠	٢,٢٥٨,٠	١,١٢٣,٠	٣,٣٨١	٢,٧٣٠,٠	١,٢٧٠,٠	٤,٠٠٠,٠	٣,٢٧٩,٠	١,٤٠٢,٠	٤,٦٨١
قطر	١٥٩,٠	٦١٤,٠	٧٧٣	١٨٨,٠	٧٦٥,٠	٩٥٣,٠	٢١٨,٠	٩٠٩,٠	١,١٢٧	٢٥٤,٠	١,٠٢٨,٠	١,٢٨٢
المجموع	٢٠,١٤٤	١٢,٣٧٩	٣٢٥٢٣	٢٣,٩٦٩	١٥,٥٧٩	٣٩,٥٤٨	٢٨,٥٦٥,٠	١٨,٣٠٣	٤٦,٨٦٨	٣٣,٩٤٦,٠	٢٠,٨٤٨	٥٤,٧٩٤

المصدر: عبد الرزاق فارس الفارس، «مؤشرات النمو الكمية التربوية في ضوء الإسقاطات السكانية والاقتصادية خلال العقدين القادمين في الدول الأعضاء،» (الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٩٨)، ص ٩٣ ـ ٩٤.

فالحديث عن إمكانية الإحلال، أو الحد من انتشار العمل الأجنبي في بعض أقطار المنطقة، لا يبدو أنه يقارب الواقع في مجتمع يمثل الأجانب فيه ٤٠,٥ بالمئة من سكانه و٧٢ بالمئة وربما أكثر من قواه العاملة. وبعيداً عن دعوات تقليص العمل الأجنبي في السكان والقوى العاملة، أو في بعض قطاعاته، سواء أكانت لأسباب قومية أم أخرى متعلقة بأمن الدولة وأفراد المجتمع، وبعيداً كذلك عن دعوات تحقيق التوازن السكاني، أو عن تلك الدعوات القائلة ببقاء قطاعات العمل الأجنبي لمغانمها الاقتصادية الجمة والوفيرة لأصحاب العمل وأصحاب القوة الاجتماعية والاقتصادية، فقد علق رئيس المنطقة الحرة في منطقة جبل علي على إجراءات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في دولة الإمارات والمنطقة لطرق الاستخدام بالتالي: «من الصعب أن تقوم حركة تجارية حرة ناجحة في الإمارات في ظل قرارات تحد من حريتها، ونحن اخترنا سياسة السوق الاقتصادي الحرة ونفذناها ووصلنا إلى منتصف الطريق، ثم نأتي اليوم ونقول لا بد من تنظيم استقدام وتشغيل العمالة الآسيوية... هذا غير ممكن، فرجل الأعمال يبحث عن الأرخص، ولسوء الحظ فالعمالة الآسيوية هي الأرخص... وكبار السن منا يتذكرون أن «البانيان» كانوا موجودين في بلادنا ولم يتسببوا لنا في مشاكل»[١٤].

فالعمل الأجنبي في المنطقة باق ما بقيت أسبابه، فهو أحد أهم مدخلات عملية التنمية النفطية. ونتيجة ذلك، فإن دعوات الإحلال بشقيها العربي أو المحلي، لم تثمر عن مكاسب واضحة خلال عقد الثمانينيات أو التسعينيات، على الرغم من نصوص التفضيل لها في القوانين المحلية والاتفاقيات العربية، بل إنه، أي العمل العربي، ولأسباب متعلق بعضها بأزمة الخليج وأخرى قبل ذلك، هو في تراجع دائم. إن الدعوة إلى إحلال العمل العربي محل العمل الأجنبي ـ أو بالأحرى تعريب سوق العمل الخليجي ـ لا تبدو على الأقل في المستقبل القريب قادمة، وذلك بفعل انتفاء الوعي القومي الوطني لدى بعض

(١٤) المصدر نفسه، ص ١٥. انظر أيضاً: سامية الخشاب، **الثقافة العربية والعمالة الأجنبية** (القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٨٩)، ص ٧٥، وتعتقد الخشاب في دراستها هذه أن تأثير المجتمع السعودي في العمالة كان أكبر من تأثر المجتمع السعودي بها، وأنها، أي العمالة الأجنبية، لا تشكل خطراً كبيراً على المجتمع، حيث مثلت مجتمعات الوافدين مجتمعات هامشية تعيش في ظل الثقافة العربية المسيطرة، تأخذ منها وتتأثر بها.

أرباب العمل والتوظيف، وكذا بفعل سيادة معطيات المنفعة الاقتصادية والمخاوف السياسية من العمل العربي، الأمر الذي تضخم بعض الشيء بعد حرب الخليج الثانية، إلا أن مجيء الملك عبد الله الثاني قد رطب من علاقة الدول الخليجية وتحديداً البحرين والإمارات العربية المتحدة وقطر مع الأردن وأقطار «الضد الأخرى» (اليمن والسودان وفلسطين)، إلا أنه تبقى الكويت، ولأسباب داخلية خاصة بالمجتمع الكويتي ذاته، غير قادرة على فتح مجالات أوسع للعمل أمام العمالة الأردنية والفلسطينية على رغم بعض الضغوط العربية والأمريكية لمساعدة الأردن باستيعاب جزء من مشكلاته الاقتصادية، وذلك بتوظيف أو استيعاب بعض الأردنيين ضمن النشاط الاقتصادي والأطر المجتمعية لدول الخليج العربي.

وقد علق عبد الله غلوم وعامر التميمي، وهما من المختصين في مجال العمالة في الكويت، على ذلك بالقول: «إن وقوف بعض الأنظمة العربية، وكذا الأحزاب السياسية العربية: اليسار والجماعات الإسلامية في دول الشمال العربية، مع النظام العراقي، عقد من طبيعة العلاقة القائمة بين هذه الشعوب والخليجيين... وللأسف أصبحت إقامة بعض العرب في عدد من بلدان الخليج من المخاطر الأمنية...»(١٥).

ويجب ألا يغيب عن بالنا، أن أكثر الجماعات نقداً للعمل الأجنبي واستمرارية وجوده، سواء أكان ذلك من الفئات المحلية أم العربية الوافدة، هي أكثر الجماعات استخداماً وتوظيفاً للعمل الأجنبي في منازلها وخدماتها الشخصية، وكذا في مؤسساتها الاقتصادية، وربما مؤسساتها الفكرية ذات النزوع القومي العربي. فالعمل الأجنبي، ولأسباب جاء على ذكرها الكثير من الدراسات السابقة، هو الأكثر يسراً في عملية الاستقدام، كما أنه الأكثر قبولاً بالمستويات المتدنية من أجور العمل. كما أن خبرة العقود السبعة الماضية منذ اكتشاف النفط حتى الآن، ووفق ما تعتقده المؤسسات السياسية الرسمية في المنطقة، تبين أن العمل الآسيوي، وبالتحديد القادم من شبه القارة الهندية، هو الأقل تأثيراً من الناحية السياسية، أو بالأحرى الأقل إثارة للنسيج السياسي الداخلي، بل انه في أحايين أخرى، يعتبر عنصراً أساسياً في سياسة التوازنات

---

(١٥) عامر التميمي وعبد الله غلوم، **أزمة الخليج ومحنة الكويت: دراسة حول التركيب السكاني وقوة العمل بدول مجلس التعاون الخليجي** (الكويت: رابطة الاجتماعيين الكويتية، ١٩٩١)، ص ١٠.

الداخلية في بعض أقطار المنطقة.

كما أن محاولات تعزيز أداء النظام التعليمي والتدريب، وكذا التحول من الأعمال ذات الكثافة العمالية العالية (Labour Intensive) إلى الأعمال ذات الكثافة التقنية العالية (Technology Intensive)، كذلك محاولات زيادة عمالة المرأة، لم تحرز على المدى القريب في بعض أقطار المنطقة أية ثمار تذكر، لأسباب متعلقة بطبيعة المجتمع ذاته وأنظمته الاجتماعية، بما فيها النظام التعليمي، وكذا لأسباب متعلقة بما يسمى بطبيعة الشخصية الخليجية والمتغيرات الداخلة في تشكيلها. فالعمالة الوافدة بشكل عام، ونتيجة دورها الاقتصادي الاجتماعي، وربما السياسي المتعاظم، ستبقى تشكل عنصراً أساسياً من مدخلات التنمية السائدة وأنماط الإنتاج. وقد لا يكون من المغالاة القول إن هذه الأنماط، ومنذ اكتشاف النفط واستثمار أمواله، قد تشكلت في ضوء سيادة العمل الأجنبي أكثر مما هي قد تشكلت في ضوء إمكانية سيادة العمل المحلي. فالتركيب النوعي والكمي للعمل المحلي أو ربما العربي، ولأسباب أخرى اجتماعية ـ سياسية، غير قادر على الإحلال في مداه القصير كما البعيد.

كما يجب هنا ألا ننسى حقيقة أن الكثير من الجماعات/المجتمعات المهاجرة، أو بعضاً من رموزها الأكثر قوة، قد استطاعت عبر سنوات بقائها في دول الاستقبال أن تراكم الكثير من عناصر القوة، وكذا مصادرها، من خلال ارتباطها برموز القوة والثروة في المجتمع المحلي: سياسية كانت هذه الرموز أو اجتماعية، أو من خلال إحداثها تراكماً سريعاً في الثروة عمت مغانمه بعض مصادر القوة والسطوة في المجتمع المحلي. فهي لكل ذلك باقية ما بقيت أسبابها، وهي في الواقع أسباب هيكلية ضاربة بجذورها في بنية المجتمع وشبكة علاقاته المعقدة، قد تعصى على محاولات الإصلاح والترشيد

---

(١٦) في إطار خططها لتصحيح الخلل السكاني بدأت دولة الإمارات منذ الأول من أيلول/سبتمبر من عام ١٩٩٤، بتنفيذ القرار الوزاري رقم (٤) لعام ١٩٩٤ بشأن تنظيم استقدام الوافدين لأسرهم ومخدوميهم وزيادة رسوم الدخول والإقامة للوافدين، حيث تقدر بعض الأوساط حجم العمل الأجنبي بـ ٨٥ بالمئة أو ٩٠ بالمئة من الإجمالي العام لسكان الإمارات. وقد اشترط القرار الجديد لوزارة العمل ألا يقل راتب العامل الأجنبي الراغب في استقدام أسرته عن أربعة آلاف درهم شهرياً (١,١٠٠ دولار)، هذا إذا كانت جهة العمل توفر له السكن، كما اشترط في الفئات المسموح لها باستقدام خادم ألا يقل راتبها =

الجزئية المتناثرة هنا أو هناك(١٦).

مرة أخرى، فإننا نعيد ونكرر أن عمليات الإحلال، وكذلك عمليات التوطين، بقدر ما هي مرتبطة بتوفر الإرادة السياسية الراغبة في ذلك والداعمة له، فهي كذلك مرتبطة بانفصام شبكة المصالح الاقتصادية المعقدة والقائمة بين لفيف من المؤسسات الرسمية وخارجها من المحليين والوافدين. فخطط توطين العمل أو إحلاله لا تصطدم بالنقص الكمي للعمل المحلي أو في مهاراته وخبراته الفنية فحسب، أو تلكؤ استقدام العمل العربي، إنما هي مرتبطة، وبصورة أكبر بحقيقة أن استمرار بقاء العمل الوافد بالنسبة إلى بعض الأفراد والمؤسسات الاقتصادية المحلية والوافدة يفضي إلى مغانم اقتصادية جمة وعديدة. بالإضافة إلى ذلك، فعلى رغم الشح الاقتصادي التي مرت بها بعض دول المنطقة خلال السنوات الأخيرة من القرن الماضي (القرن العشرين) كنتيجة مباشرة لانخفاض العائدات النفطية، وعلى رغم ارتفاع حجم الديون على بعض دول المنطقة، وعجز بعضها عن سداد أجور موظفيها في أوقاتها المعينة، وتأجيلها لبعض مشاريع البنية الأساسية والخدماتية ذات العلاقة بحاجات مواطنيها، كالإسكان والقروض الإسكانية وغيرها، إلا أن كل ذلك لم يؤثر بشكل جوهري وأساسي في حجم العمل الأجنبي وحضوره الكمي والكيفي في سوق العمل الخليجي. هذا الحضور الذي لم يتأثر إلا قليلاً وفي بعض السنوات منذ الطفرة النفطية في السبعينيات حتى الآن. فالعامل الأجنبي وكما، أشرنا آنفاً، بات يمثل عنصراً مفصلياً في النسيج الاجتماعي والنشاط الاقتصادي، وربما السياسي، للمنطقة وباتت بذلك عملية إحلاله بالعمل المحلي أو تخفيض حضوره الكمي، مسألة في غاية الصعوبة إن لم تكن مستحيلة.

=الشهري عن ستة آلاف درهم، أي ما يقارب ١٦٠٠ دولار، وأن يدفع الكفيل لخزينة الدولة ما يعادل الراتب السنوي للخادم بواقع ١٢٠ دولاراً في الشهر. الحياة، ٢/٩/١٩٩٤، ص ٩.

المـراجــع

١ ـ العربيـة

كتب

ابراهيم، سعد الدين. **النظام الاجتماعي العربي الجديد: دراسة عن الآثار الاجتماعية للثروة النفطية**. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٢.

الإمارات العربية المتحدة، جمعية الاجتماعيين. **حوارات حول العمالة الوافدة في الإمارات**. الشارقة: الجمعية، ١٩٩٢.

الإمارات العربية المتحدة، وزارة التخطيط، الإدارة المركزية للإحصاء. **المجموعة الإحصائية السنوية**. العدد ١٧. الإمارات العربية المتحدة: الوزارة، ١٩٩٢.

البحرين، الجهاز المركزي للإحصاء. **المجموعة الإحصائية، ١٩٩٧**. المنامة: الجهاز، [١٩٩٨].

التميمي، عامر وعبد الله غلوم. **أزمة الخليج ومحنة الكويت: دراسة حول التركيب السكاني وقوة العمل بدول مجلس التعاون الخليجي**. الكويت: رابطة الاجتماعيين الكويتية، ١٩٩١.

جامعة الدول العربية، الأمانة العامة [وآخرون]. **التقرير الاقتصادي العربي الموحد، ١٩٩٩**.

الجرداوي، عبد الرؤوف. **الإسكان في الكويت**. الكويت: شركة كاظمة للنشر والترجمة والتوزيع، ١٩٧٨.

الحمد، تركي. **التركيبة السكانية في دول مجلس التعاون الخليجي: ملاحظات أولية حول المخاطر والحلول**. الكويت: منتدى التنمية، ١٩٩٤.

الخشاب، سامية. **الثقافة العربية والعمالة الأجنبية**. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٨٩.

الرمضان، محمد علي. **مواضع تحدي خصائص المجتمع السكاني في الكويت**. الكويت: منتدى التنمية، ١٩٩٤.

الرميحي، محمد غانم. **قضايا التغيير السياسي والاجتماعي في البحرين، ١٩٢٠ ـ ١٩٧٠**. الكويت: مؤسسة الوحدة للنشر والتوزيع، ١٩٧٦.

ــــــ. **معوقات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مجتمعات الخليج العربي المعاصرة**. الكويت: شركة كاظمة للنشر والترجمة والتوزيع، ١٩٧٧.

السعودية، وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء العامة. **الكتاب الإحصائي السنوي**. الرياض: الوزارة، ١٩٩٦.

شرارة، وضاح. **الأهل والغنيمة: مقومات السياسة في المملكة العربية السعودية**. بيروت: دار الطليعة، ١٩٨١.

الصباح، أمل يوسف العذبي. **الهجرة إلى الكويت من عام ١٩٥٧ ـ ١٩٧٥، دراسة في جغرافية السكان**. الكويت: جامعة الكويت، قسم الجغرافيات، ١٩٧٨.

ظاهر، أحمد جمال وفيصل السالم. **العمالة في دول الخليج العربي: دراسة ميدانية للوضع العام**. الكويت: ذات السلاسل، ١٩٨٢.

عبد المعطي، عبد الباسط. **الهجرة النفطية والمسألة الاجتماعية**. القاهرة: مكتبة مدبولي، ١٩٨٤.

عز الدين، أمين. **أحوال العمل والعمال في الخليج العربي**. بغداد: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، ١٩٧٧.

عُمان، وزارة الاقتصاد الوطني. **الكتاب الإحصائي السنوي**. مسقط: الوزارة، ١٩٩٩.

فرجاني، نادر. **رُحّل في أرض العرب: عن الهجرة للعمل في الوطن العربي**.

بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٧. (سلسلة الثقافة القومية؛ ١٣)

ــــــ. **الهجرة إلى النفط: أبعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية وأثرها على التنمية في الوطن العربي**. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٣.

قطر، الجهاز المركزي للإحصاء. **المجموعة الإحصائية السنوية**. الدوحة: الجهاز، ١٩٩٨.

الكويت، وزارة التخطيط. **المجموعة الإحصائية السنوية**. الكويت: الوزارة، ١٩٩٦.

لوريمر، ج. ج. **دليل الخليج: القسم الجغرافي**. ط ٢. قطر: الديوان الأميري، [د. ت.]. ٧ ج.

محاضرات الموسم الثقافي لعام ١٩٧٦ ـ ١٩٧٧. أبو ظبي: وزارة الإعلام والثقافة، المجمع الثقافي، [د. ت.].

النجار، باقر سلمان. **سوسيولوجيا المجتمع في الخليج العربي: دراسات في إشكاليات التنمية والتحديث**. بيروت: دار الكنوز الأدبية، ١٩٩٩.

ــــــ. **المرأة في الخليج العربي وتحولات الحداثة العسيرة**. بيروت: المركز الثقافي العربي، ٢٠٠٠.

دوريات

أخبار الخليج (البحرين): ٢٢/ ٤/ ٢٠٠٠.

الأيام (البحرين): ٢٨/ ٦/ ١٩٩٤.

الجزيرة (الرياض): ٨/ ١٢/ ١٩٨٢.

الحياة: ٢/ ٩/ ١٩٩٤، و٦/ ٧/ ٢٠٠١.

الخليج (الشارقة): ٣١/ ١٠/ ١٩٨٢، و١٩/ ٦/ ١٩٩٤.

الرميحي، محمد غانم. «الحركة الإصلاحية في الكويت والبحرين ودبي.» **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**: السنة ١، العدد ٤، ١٩٧٥.

رياض، محمد. «الخليج والخليجيون قبل عام ١٩٣٠: دراسة في الجغرافيا

والسكان والاقتصاد.» **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**: السنة ٩، العدد ٣٦، تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٣.

زايد، أحمد. «نحو سوسيولوجيا نقدية لدراسة المشكلات الاجتماعية مع إشارة خاصة إلى مشكلة العمالة الوافدة في مجتمعات الخليج العربي.» **المستقبل العربي**: السنة ١٣، العدد ١٤٦، نيسان/أبريل ١٩٩١.

السيد سعيد، محمد. «نظرية التبعية وتفسير تخلف الاقتصاديات العربية.» **المستقبل العربي**: السنة ٦، العدد ٦٢، نيسان/أبريل ١٩٨٤.

الشروق: ٢ ـ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣، و١٠ ـ ١٦ شباط/فبراير ١٩٩٤.

الطليعة (الكويت): ١٩/٤/١٩٨٠.

العامري، عدنان. «ملاحظات نقدية حول نظرية التبعية.» **الفكر**: العدد ١، ١٩٨٤.

العيسى، شملان يوسف. «تأثير أزمة الخليج في العمالة العربية.» **المستقبل العربي**: السنة ٢٢، العدد ٢٥٤، نيسان/أبريل ٢٠٠٠.

الفالح، متروك. «نحو إطار نظري للخروج من إشكالية عدم تنفيذ الحلول: حالة ندوة «العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي».» **المستقبل العربي**: السنة ٧، العدد ٦٣، أيار/مايو ١٩٨٤.

القبس (الكويت): ٩/٧/١٩٨١.

معوض، جلال عبد الله. «التحضر والهجرة العمالية في الأقطار العربية الخليجية.» **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**: السنة ١٣، العدد ٥١، تموز/يوليو ١٩٨٧.

النجار، باقر سلمان. «العمالة العربية العائدة في أقطار الخليج العربي: مشكلات ما قبل العودة.» **المستقبل العربي**: السنة ١٠، العدد ١٠٥، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٧.

ندوات

التوزيع السكاني والتنمية في الوطن العربي. الكويت: المعهد العربي للتخطيط، ١٩٨١.

سياسات الاستخدام وانتقال العمالة العربية. الكويت: المعهد العربي للتخطيط، ١٩٨٦.

العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي: بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط. تحرير نادر فرجاني. بيروت: المركز، ١٩٨٣.

ندوة التحديات الحضارية والغزو الثقافي في دول الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ١٩٨٧.

ندوة السكان والعمالة والهجرة في دول الخليج العربي، الكويت، ١٦ ـ ١٨ ديسمبر ١٩٧٨. الكويت: المعهد العربي للتخطيط، ١٩٧٩.

الندوة العلمية حول الإرشاد الصحي للتلفزيون والإذاعة، الكويت، شباط/ فبراير ١٩٨١.

ندوة العمالة الوطنية، الرياض، ١ رجب ١٤١٦هـ.

ندوة «الفلاحون والتغير الاجتماعي في العالم العربي»، جامعة عين شمس، القاهرة، أيار/ مايو ١٩٨٦.

هجرة الكفاءات العربية: بحوث ومناقشات الندوة التي نظمتها اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا (اكوا) الأمم المتحدة. إشراف أنطوان زحلان. ط ٢. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٢.

وثائق

أودسلي. «أوضاع العمل في أرامكو.» نيسان/ أبريل ١٩٤٩.

ــــــ. «أوضاع العمل في قطاع النفط في قطر.» آب/ أغسطس ١٩٥١. F. O. 371/91363.

ــــــ. «أوضاع العمل في القطاع النفطي في البحرين.» نيسان/ أبريل ١٩٤٩. F. O. 371/7494.

«تركيب القوى العاملة في شركة نفط البحرين، ١٩٣٨ ـ ١٩٩٠.» (تقرير غير منشور).

الفارس، عبد الرزاق فارس. «مؤشرات النمو الكمية التربوية في ضوء

الإسقاطات السكانية والاقتصادية خلال العقدين القادمين في الدول الأعضاء.» الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٩٨.

فرجاني، نادر. «تنظيم واستخدام الأيدي العاملة في الدول العربية الخليجية وإمكانية الاستفادة من الأيدي العاملة.» الكويت: لجنة خبراء العمل في الدول الخليجية، ١٩٧٩.

المعهد العربي للتخطيط (الكويت)، قسم تنمية الموارد البشرية. «ملف معلومات حول العمالة الأجنبية في الخليج.» آب/أغسطس ١٩٨٢.

٢ ـ الأجنبية

Books

Abadan-Unat, Nermin [et al.]. *Migration and Development: A Study of the Effects of International Labor Migration on Bogazliyan District.* Ankara: Ajans-Türk Press, [1976?].

Alessa, Shamlan Y. *The Manpower Problem in Kuwait.* London; Boston: Kegan Paul International, 1981. (Arab World Studies)

Armstrong, Philip, Andrew Glyn and John Harrison. *Capitalism since World War II.* London: Fontana, 1984.

Ashworth, Georgina (ed.). *World Minorities in the Eighties.* Surrey, England: Quartermaine House, 1980.

Birks, J. S. and C. A. Sinclair. *Arab Manpower: The Crisis of Development.* London: Croom Helm, 1980.

———. *International Migration and Development in the Arab Region.* Geneva: International Labour Office, 1980. (World Employment Programme Study)

Brett, E. A. *The World Economy since the War: The Politics of Uneven Development.* Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan, 1985.

Castles, Stephen and Godula Kosack. *Immirgrant Workers and Class Structure in Western Europe.* London; New York: Oxford University Press, 1973.

Field, Michael. *The Merchants: The Big Business Families of Arabia.* London: J. Murray, 1984.

Frank, André Gunder. *Crisis in the World Economy.* London: Heinemann, 1980.

Fröbel, Folker, Jürgen Heinrichs and Otto Kreye. *The New International Divison of Labour: Structural Unemployment in Industrialised Countries and Industrialisation in Developing Countries.* Translated by Pete Burgess. Cambridge; New York: Cambridge University Press; Paris: Editions de la maison des sciences de l'homme, 1980. (Studies in Modern Capitalism =

Etudes sur le capitalisme moderne)

Graham, Ronald. *The Aluminium Industry and the Third World: Multinational Corporations and Underdevelopment*. London: Zed Press, 1982.

Khuri, Fuad I. *Tribe and State in Bahrain: The Transformation of Social and Political Authority in an Arab State*. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1980. (Publications of the Center for Middle Eastern Studies; no. 14)

Kindleberger, Charles P. *Europe's Postwar Growth: The Role of Labor Supply*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1967.

King, Russell (ed.). *Return Migration and Regional Economic Problems*. London; Dover, NH: Croom Helm, 1986.

Lerner, Daniel. *The Passing of Traditional Society: Modernizing the Middle East*. With the collaboration of Lucille W. Pevsner, and an introduction by David Riesman. Glencoe, IL: Free Press, [1958].

Mills, John S. *Principles of Political Economy*. London: Longmans, 1909.

Myrdal, Gunnar. *Rich Lands and Poor; the Road to World Prosperity*. New York: Harper, [1957]. (World Perspectives; v. 16)

Niblock, Tim (ed.). *Social and Economic Development in the Arab Gulf*. London: Croom Helm; New York: St. Martin's Press, 1980.

Nichols, Theo (ed.). *Capital and Labour: Studies in the Capitalist Labour Process*. London: Athlone Press in association with Fontana Paperbacks, 1980.

Nikolinkos, Mario. *The New Dimension in the Employment of Foreign Workers*. Berlin: International Institute for Comparative Social Studies, 1975.

Nore, Petter and Terisa Turner (eds.). *Oil and Class Struggle*. London: Zed Press, 1980. (Zed Imperialism Series)

Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], Development Centre. *Migration and Transfer of Technology Case Study: Algeria, Morocco, Tunisia and France*. Paris: OECD, 1975.

Portes, Alejandro and John Walton. *Labor, Class, and the International System*. New York: Academic Press, 1981. (Studies in Social Discontinuity)

Webster, Andrew. *Introduction to the Sociology of Development*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan, 1984.

Periodicals

Halliday, Fred. «Migration and the Labour Force in the Oil Producing States of the Middle East.» *Development and Change:* vol. 8, no. 3, July 1977.

Martin, Philip L. and Alan Richard. «International Migration.» *Monthly Labour Review:* October 1980.

Qubain, Fahim I. «Social Classes and Tensions in Bahrain.» *Middle East Journal:* vol. 9, no. 3, Summer 1955.

Rist, Ray C. «The European Economic Community (E.E.C.) and Manpower Migration Policies and Prospects.» *Journal of International Affairs:* vol. 33, no. 2, Fall-Winter 1979.

Seccombe, Ian. «Labour Migration to the Arabian Gulf.» *British Society for Middle Eastern Studies Bulletin:* vol. 10, no. 1, 1983.

Conferences

The Arab Brain Drain: Proceedings of a Seminar Organised by the Natural Resources, Science, and Technology Division of the United Nations Economic Commission for Western Asia, Beirut, 4-8 February 1980. Edited by A. B. Zahlan. London: Ithaca, 1981.

Theses

Hill, A. G. «Aspects of the Urban Development of Kuwait.» (Ph. D. Thesis, Durham University, 1969).

Al-Mutawa, Mohammed A. «Social Change and Political Development in the Omani Coast, 1934-1970.» (Ph. D. Thesis, University of Reading, [n. d.]).

Al-Najjar, Baqer S. «Aspects of Labour Market Behaviour in an Oil Economy: A Study of Underdevelopment and Immigrant Labour in Kuwait.» (Ph. D. Thesis, University of Durham, 1983).

Documents

Birks, Sinclair and Associates Ltd. «G.C.C. Marlet Report, 1992».

F. O. 371/74942.

F. O. 371/82116.

F. O. 371/82121.

F. O. 371/82130.

F. O. 371/91260.

F. O. 371/91363.

F. O. 371/98466.

F. O. 371/98467.

F. O. 371/98468.

F. O. 371/98499.

F. O. 371/104449.

F. O. 371/104450.

F. O. 371/104882.

Al-Najjar, Baqer S. «The Problems Confronting the Immigrants in the Arab Gulf: The Case of Kuwait.» Durham University, Sociology Department, September-October 1981.

Seccombe, Ian [et al.]. «The Gulf Labour in the Early Oil Industry: Traditional Structures and New Forms of Organization.» [Durham]: Durham University, 1985.

فهـــرس

- أ -

أبدان، نيرمن: ٢٥
ابراهيم، سعد الدين: ٤٤
أبو السعيد، عبد العزيز: ١٠٥
أحداث خيطان (١٩٩٩) (الكويت): ١٥٢، ١٦٧
أحمد بن علي آل ثاني: ٩٩، ١٠٢
أحمد الجابر الصباح: ٦٣
أزمة النفط (١٩٧٣): ٣٢
أسعار النفط: ١٤، ٣٨، ٤٠، ٤١، ٤٧، ١١٥، ١٧٤، ١٩٦، ١٩٩
الإسكان: ١٣٥ ـ ١٣٧، ١٤٤
إضراب العمال الباكستانيين (١٩٤٩): ١٠٢
إضراب العمال السعوديين: ١٠٦، ١٠٧
إضراب العمال القطريين (١٩٥١): ٩٩ ـ ١٠١
إضراب عمال المغرب في فرنسا (١٩٧٣): ٣٥
إضراب العمال الهنود في شركة نفط البحرين (١٩٤٨): ٩٠، ٩١، ٩٩
ـ (١٩٥٣): ٩٠
الاغتراب الثقافي: ١٢٦
الاقتصاد الكويتي: ١٥٥
الاقتصاد المصري: ١٧٢
الاقتصاد النفطي: ٤٣
اكتشاف النفط: ١٣، ٤٠، ٤٣، ٥٤، ٧٣، ٧٤، ٨٤، ٩٥، ١٠٢، ١٠٨
الأمركة الثقافية: ٤٩
الأمن القومي العربي الخليجي: ١٩٣
الأمية: ١٤٤، ١٤٥
الإنفاق العسكري: ١١٥، ١١٦
أودسلي، م. ت.: ٥٨، ٦٤، ٦٨، ٦٩، ٨٢، ٨٥، ٩٣، ٩٩، ١٠١
إيفانز، هـ. ج.: ١٠٨

- ب -

باران، بول: ٢٦
الباش، عطية: ١٥
الباش، هاشم: ١٥
البدوقراطية: ١٢٩
البطالة: ١٤، ٢٠، ٢٣، ٣٢، ٣٣، ٣٦، ٣٨، ٤٢ ـ ٤٥، ٤٧، ١١٩، ١٢٢، ١٣٠، ١٣٢، ١٥٨، ١٦٩، ١٧٢، ١٨٥، ١٩٦، ١٩٩
بلغريف، تشارلز: ٧٥
البنك الدولي: ١٩، ٤٣
بيركس، ج. س.: ١٩، ٤٢
البيروقراطية: ١٢٩

- ت -

تجارة اللؤلؤ: ٥٦، ٥٨
التخلف: ٢٦ ـ ٣٠
الترشيد في الانفاق: ١١٥
الترشيد في التوظيف: ١٦٧
التضخم: ٤٢، ١٣٢
التعليم الخاص: ١٤٨، ١٨٤
التقدم: ٢٦، ٢٧
تقسيم العمل الدولي: ٣٤، ٣٩، ٤٧، ٤٩
التكيف الاجتماعي: ١٥٦، ١٧٥

التكيف الاقتصادي: ١٧٥
التميمي، عامر: ٢٠٢
التميمي، عبد المالك: ١١٦، ١٢٥
التنمية: ٢٩، ٣٠، ٤٢، ٤٨
التنمية النفطية: ١٦٣، ٢٠١
التنوع الإثني: ٥٨
التنوع الديمغرافي: ٥٨
التنوع العرقي: ٥٨
التوازن السكاني: ٢٠، ٢١، ٢٠١
توطين الفلسطينيين: ١٤

- ث -

الثقافة العربية: ١٢٧
الثقافة الفارسية: ١٢٧
الثقافة الهندية: ١٢٧

- ح -

حداد، يحيى: ١٥
حرب الخليج (١٩٩٠ ـ ١٩٩١): ٤١، ٤٧، ٤٩، ١٢٤، ١٣٨، ١٤٥، ١٥٠، ١٦٤، ١٦٥، ١٧٥، ١٨٠، ١٩٩، ٢٠٢
الحركة القومية العربية: ١٦٦
حق المواطنة: ١٩٤، ١٩٥
حقوق الإنسان: ٣٢

- د -

الدرويش، عبد الله: ٩٨
الدول المتخلفة: ٢٧، ٢٩، ٣٤، ٤٦
الدول المتقدمة: ٢٦، ٢٩، ٣١، ٣٤، ٤٦
الدول النامية: ٢٢، ٢٦، ٢٨ ـ ٣٢، ٤٦
الديمقراطية: ١٩٥

- ر -

الرأسمالية: ٢٤، ٢٧ ـ ٣١، ٣٣، ٣٤، ٣٦، ٥٣، ٥٤
رست، راي: ٢٢
رضا بهلوي (شاه إيران): ٧٥
الرفاه النفطي: ١٧٧
الرق المأجور: ١٥٢
الركود الاقتصادي: ١٦٧
الريوع النفطية: ١٧٧

- ز -

الزيد، صالح: ١٠٥

- س -

السادات، أنور: ٤٤
سعود بن عبد العزيز آل سعود: ١٠٧
السفيان، عبد العزيز: ١٠٥
السكن الجماعي: ١٤٠
سنكلير، س. أ.: ١٩، ٤٢
السوق الاقتصادي العالمي: ٢٦، ٤٧
سوق العمل: ٤٥، ٤٦، ١٢١، ١٥١، ١٦٩، ٢٠١
سياسة الانفتاح الاقتصادي: ٣٤

- ش -

الشركات المتعددة الجنسية: ٣٠، ٣١، ٣٣، ٣٤
شركة بترول قطر المحدودة: ٩٥
شركة الزيت العربية الأمريكية (أرامكو): ٩٣، ١٠٢ ـ ١٠٧
شركة المقاولات الكويتية: ٦٩
شركة المقاولات والبناء (الكويت): ٦٩
شركة نفط البحرين (بابكو): ٧٤ ـ ٧٨، ٨٠، ٨١، ٨٣، ٨٥، ٨٧، ٨٨، ٩٣
شركة نفط الكويت: ٦٢، ٦٤، ٦٦، ٦٩

- ص -

صالح، عبد الله ملا: ٦٩
الصحافة العربية: ١٩٣
الصحوة الإسلامية: ١٦٧

- ط -

الطفرة النفطية: ٤٠، ٤٣، ١١٥

- ع -

عبد الله الثاني (ملك الاردن): ٤١، ١١٦، ١٧٥، ٢٠٢

عبد الله السالم الصباح: ٦٥
عبد الناصر، جمال: ٤٤
العرقية: ١١٠، ١٩١
العجز الغذائي: ٤٨
العلاقات الخليجية ـ الأردنية: ٤١
العمالة الآسيوية: ١٤، ٢٣، ٣٧، ٣٨، ٤١، ٤٥، ٨٠، ٩٩، ١٠١، ١٠٥، ١٠٩، ١٢٣، ١٢٥، ١٢٩، ١٣٩، ١٥١، ١٥٤، ١٥٥، ١٥٨، ١٩٣، ١٩٤، ٢٠١
العمالة الأجنبية: ١٢١، ١٢٦، ١٢٧، ١٤٥، ١٥١، ١٦٣، ١٦٨، ١٧٤، ١٩٠، ١٩١، ١٩٣ ـ ١٩٥، ١٩٩
العمالة الأردنية: ٢٠٢
العمالة الأمريكية: ٨١، ٨٤، ٨٥، ١٠٣، ١٠٦، ١٠٧
العمالة الأوروبية: ٨٢، ٨٦
العمالة الإيرانية: ٤١، ٦٠، ٧٤، ٧٦
العمالة الإيطالية: ١٠٤، ١٠٦
العمالة الباكستانية: ١٠٤، ١٠٩
العمالة البحرينية: ٨١، ٨٢، ٨٥، ٩١ ـ ٩٤
العمالة البريطانية: ٦٧، ٨٢، ٨٤، ٨٥
العمالة البنغالية: ١٠٩
العمالة التركية: ٢٥، ٣٥
العمالة الخليجية: ٩٦، ١٦٣
العمالة السائبة: ١١٧
العمالة السعودية: ١٠٣، ١٠٥ ـ ١٠٧
العمالة السودانية: ١٠٤، ١٠٥
العمالة الظفارية: ٩٩، ١٠٠
العمالة العراقية: ٨٣
العمالة العربية: ٣٥، ٤٠، ٦٤، ٦٦، ٨٣، ٩١، ٩٢، ٩٥، ١٠٣، ١٠٥، ١٤٥، ١٧١، ١٧٢، ١٨٠
العمالة العمانية: ٨٣، ١٠٩
العمالة الفلسطينية: ٤١، ٦٥، ٢٠٢
العمالة الفنية: ٨٣
العمالة القطرية: ٩٦، ٩٩ ـ ١٠٢، ١٢٣
العمالة الكويتية: ٦٦، ٦٩، ١٢٢
عمالة المرأة: ٢٠٣
العمالة المصرية: ٤١، ١١٦
العمالة المواطنة: ٣٧، ١١٩، ١٩٥، ٢٠٤
العمالة الهندية: ٤١، ٦٠، ٦٢ ـ ٦٩، ٧٤ ـ ٧٧، ٨١، ٨٥، ٨٦، ٨٩، ٩٠، ٩٤، ٩٦، ١٠٤، ١٠٩، ١١٠، ١١٧
العمل المحلي: ١٤، ٦٣، ٦٧، ٧٤، ٨٤، ٨٦، ٩٢، ٩٤، ٩٨، ٩٩، ١٠١، ١٠٤، ١٠٥، ١١١، ١٧١
العولمة: ١٤، ٣٤، ٤٩، ٥٤، ١٩٤
العيسى، جهينة: ١٢٧

ـ غ ـ

غازي (ملك العراق): ٨٣
غاندي، أنديرا: ١١٧
الغانم، عبد الله: ١٠٥
الغانم، يوسف: ٦٩
غلوم، عبد الله: ٢٠٢

ـ ف ـ

فرانك، أندريه: ٢٦، ٣٢
الفرج، ابراهيم: ١٠٥
فيلد، ميشال: ٩٨

ـ ق ـ

قابوس بن سعيد (سلطان عُمان): ٧٣
قانون العرض والطلب: ٤٦
القبلية: ١١٠، ١٢٩
قطاع الإنشاء انظر قطاع البناء
قطاع البناء: ١٠٩، ١١٦، ١٥٢، ١٦٧، ١٦٨
قطاع الحرف الأسرية: ٤٦
القطاع الخاص: ٤١، ١١٦، ١٢٣، ١٢٤، ١٣٠، ١٣١، ١٣٦، ١٣٨، ١٣٩، ١٤٦، ١٥٥، ١٥٦، ١٦٨، ١٨٢، ١٨٥، ١٩٦
قطاع الخدمات: ٣٦، ٨٤، ١٠٩، ١٢٢، ١٢٨، ١٥٢، ١٧١

القطاع الرسمي: ٦٨، ١١٦، ١٢٢، ١٥٤، ١٦٧، ١٧٤، ١٨٢، ١٨٥
قطاع الرعي: ٤٦
قطاع الزراعة: ٤٦، ١٠٩
قطاع الغوص: ٤٦، ٥٦ ـ ٥٩، ٧٢، ٩٨
قطاع المعلمين: ١٢٣
قطاع النفط: ٤٠، ٥٨، ٥٩، ٦٢، ٦٤، ٦٥، ٦٧، ٦٨، ٧٤، ٩٣، ٩٤، ٩٧، ٩٨، ١٠٢، ١٠٤، ١٠٩، ١١٠
القيم النفطية: ١٦٦

ـ ك ـ

كندلبيرغر، تشارلز ب.: ٢٣

ـ ل ـ

اللبرلة: ١٩٤
اللجنة العمالية المنتخبة في شركة الزيت العربية الأمريكية: ١٠٥، ١٠٦
لجنة المساعي الحميدة: ٩١
اللغة العربية: ١٢٦، ١٤٨
اللهجات الهندية: ١٢٦
لوتس، ف.: ٢٤
لوريمر، ج. ج.: ٧٠
ليرنر، دانييل: ٢٢

ـ م ـ

المانع، صالح: ٩٨
مجتمع الوافدين: ١٥٧، ١٨٠، ١٨١، ١٨٣
المجتمعات القبلية: ٥٤
مجلس التعاون لدول الخليج العربية: ٢٨، ٣٧، ١١٦، ١١٩ ـ ١٢١، ١٢٣، ١٣٥، ١٤٧، ١٩٦، ١٩٧، ٢٠٠
المجموعة الأوروبية: ٤٧
المدارس الحكومية: ١٨٤
مدرسة التبعية: ٢٦، ٢٧، ٣٠
مدرسة التحديث: ٢٩
المدرسة الكلاسيكية الجديدة: ٤٦
المذهبية: ١١٠، ١٢٩
مركز دراسات الوحدة العربية: ٢٠
المساكن الحكومية: ١٣٨
مصدّق، محمد: ٧٢
المعجل، عبد الله: ١٩٥
مكلينتك، أف. جي.: ٦٨
منظمة التجارة العالمية: ٣١، ٣٤، ١٢٤، ١٢٥، ١٦٣
منظمة التحرير الفلسطينية: ٤١
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD): ٢٣، ٢٤، ٣٢
منظمة العمل الدولية: ١٩٤
مؤتمر القمة الاقتصادية للشرق الأوسط وشمال افريقيا (٤ : ١٩٩٧ : الدوحة): ١١٦
ميردال، غونر: ٢٦
ميلز، جون: ٢٠

ـ ن ـ

نظام الأجور الإماراتي: ١٥٤
نظام الأجور البحريني: ١٥٤
نظام الأجور العماني: ١٥٤
نظام الأجور القطري: ١٥٤
نظام الأجور الكويتي: ١٥٤
النظام الإقليمي العربي: ١٩
نظام الترقيات الوظيفية: ١٥٥
النظام الرأسمالي انظر الرأسمالية
نظام الكفالة: ٦٣، ١٢٩، ١٥١، ١٥٢، ١٩٢
نكبة فلسطين (١٩٤٨): ٦٤، ٦٥، ١٧٦، ١٧٨
نمط الإنتاج النفطي: ٥٣
نمط السلوك الاستهلاكي: ٢٢
النمو السكاني: ٢٢ـ٢٤، ٢٩، ٤٢، ٤٧، ١٦٩

ـ هـ ـ

هاليداي، فرد: ٢٠
هاي، روبرت: ٨٢، ٨٥، ٩١
الهيجان، عبد الرحمن: ١٠٥، ١٠٦

ـ و ـ

وزنة، عمر: ١٠٥

BIBLIOTHECA ALEXANDRINA
مكتبة الاسكندرية

الدكتور باقر سلمان النجار

- ولد في البحرين عام ١٩٥٣.
- دكتوراه الفلسفة في علم الاجتماع من جامعة درهم ـ بريطانيا عام ١٩٨٣.
- منسق أبحاث في مؤسسة الإنتاج البرامجي المشترك لدول الخليج العربية ـ الكويت (١٩٧٨ ـ ١٩٨٠).
- أستاذ علم الاجتماع في كلية الآداب ـ جامعة البحرين من عام ١٩٨٤ حتى الآن.
- عضو في مجلس الشورى ـ البحرين من عام ٢٠٠٠ حتى الآن.
- رئيس سابق لجمعية الاجتماعيين البحرينية.
- عضو الاتحاد الدولي لعلم الاجتماع.
- من أهم مؤلفاته:

ـ **العمل الاجتماعي التطوعي في الخليج العربي** (البحرين: مكتب المتابعة، ١٩٨٨).

ـ **إنتاجية العمل في القطاع الصناعي في البحرين** (البحرين: مركز البحرين للدراسات، ١٩٩٣).

ـ **سوسيولوجيا المجتمع في الخليج العربي** (بيروت: دار الكنوز الأدبية، ١٩٩٩).

ـ **المرأة وتحولات الحداثة العسيرة** (بيروت: المركز الثقافي العربي، ٢٠٠٠).

الثمن :

أ

مركز دراسات الوحدة العربية

بناية «سادات تاور» شارع ليون ص.ب: ٦٠٠١ ـ ١١٣
الحمراء ـ بيروت ٢٠٩٠ ١١٠٣ ـ لبنان
تلفون: ٨٦٩١٦٤ ـ ٨٠١٥٨٢ ـ ٨٠١٥٨٧
برقياً: «مرعربي» ـ بيروت
فاكس: ٨٦٥٥٤٨ (٩٦١١)

e-mail: info@caus.org.lb

Web Site: http://www.caus.org.lb